



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci u vybraného zaměstnavatele  
Occupational Health and Safety at selected Employer

Student:  
Vedoucí diplomové práce:

Bc. Monika Vymětalíková, DiS.  
JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra práva

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Monika Vymětalíková, DiS.**  
Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208T011 Ekonomika a právo v podnikání  
Téma: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci u vybraného zaměstnavatele**  
**Occupational Health and Safety at selected Employer**  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  3. Analýza bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u vybraného zaměstnavatele
  4. Zhodnocení
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

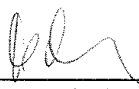
Seznam doporučené odborné literatury:

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. dopl. a přepr. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.  
ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2019: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2018 a k 1.1.2019*. 15. akt. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-185-7.  
VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-534-3.

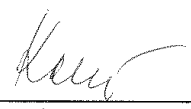
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019  
Datum odevzdání: 24.04.2020

  
JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry



  
doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
proděkanka pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 24. 4. 2020

Monika Kymálková  
jméno a příjmení studenta

Poděkování:

Chtěla bych poděkovat své vedoucí diplomové práce JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D. nejen za cenné rady a připomínky při psaní této práce, ale i ochotu a vstřícnost pro online komunikaci v této době, kdy nebyly možné osobní konzultace. Děkuji i svým rodičům, díky kterým mám možnost studovat.

## Obsah

1	Úvod.....	6
2	Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	8
2.1	Evropská právní úprava.....	8
2.2	Zákoník práce.....	9
2.2.1	Vymezení pojmu riziko a jeho prevence .....	9
2.2.2	Zajištění BOZP .....	12
2.2.3	Povinnosti zaměstnavatele .....	13
2.2.4	Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) .....	15
2.2.5	Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech .....	16
2.2.6	Práva a povinnosti zaměstnance .....	19
2.2.7	Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP.....	21
2.3	Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP.....	22
2.3.1	Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí.....	23
2.3.2	Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí na staveništi.....	24
2.3.3	Požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení .....	24
2.3.4	Požadavky na organizaci práce a pracovní postupy .....	25
2.3.5	Bezpečnostní značky, značení a signály .....	25
2.3.6	Prevence ohrožení života a zdraví .....	25
2.3.7	Odborná způsobilost v oblasti prevence rizik.....	26
2.3.8	Zvláštní odborná způsobilost .....	28
2.3.9	Zajištění BOZP mimo pracovněprávní vztahy .....	29
2.3.10	Osoby oprávněné provádět zkoušky odborné způsobilosti.....	29
2.4	Nejčastěji používané metody a ukazatele v oblasti BOZP.....	29
3	Analýza bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u vybraného zaměstnavatele.....	32
3.1	Představení společnosti .....	32
3.2	Rizika ve společnosti.....	34
3.2.1	Kategorizace prací dle rizikových faktorů.....	34
3.2.2	Prevence rizik .....	37
3.2.3	Periodicita školení a lékařských prohlídek .....	39
3.3	Zajištění bezpečnosti pro pálení a svařování .....	45
3.4	Politika OOPP .....	48
3.4.1	Postup při poskytování OOPP .....	48
3.4.2	Vybavení OOPP.....	51
3.5	Problematika pracovních úrazů.....	55
3.5.1	Postup při pracovních úrazech.....	55

3.5.2	Hlavní příčiny a důvody vzniku úrazů ve společnosti s uvedením příkladu .....	55
3.6	Kontrola ve společnosti odborně způsobilou osobou.....	58
3.7	Ekonomické aspekty BOZP .....	59
4	Zhodnocení .....	64
4.1	Výpočet ukazatelů používaných pro měření v oblasti BOZP .....	64
4.2	Návrhy a doporučení .....	65
4.3	Obecné zhodnocení důsledků nedostatečné úrovně BOZP .....	69
5	Závěr .....	72
	Seznam použité literatury .....	74
	Seznam zkratk .....	79

# 1 Úvod

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je problematikou, která je nesmírně významná nejen z pohledu zaměstnance či zaměstnavatele. Týká se širokého okruhu lidí, a tak je velmi důležité na ni klást důraz. Jelikož se autorka této práce domnívá, že bezpečnost a ochrana zdraví je obor, ve kterém je neustále co zlepšovat, rozhodla se prozkoumat tuto oblast ve vybrané společnosti a udělat si tak povědomí o tom, zda jsou ve společnosti dodržovány normy, upravující tuto problematiku, a zda je jí věnováno tolik času, kolik si daná oblast žádá. Jedná se přeci o to nejchoulostivější, a to o zdraví zaměstnanců.

Cílem této diplomové práce je na základě rozboru právní úpravy a její komparace s interními materiály vybraného zaměstnavatele přiblížit problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na základě analýzy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí konkrétního zaměstnavatele bude provedeno její zhodnocení a předloženy eventuální návrhy ke zlepšení stavu v této oblasti.

Pro naplnění vytyčeného cíle bude potřeba nejprve vymezit přehled právní úpravy okruhu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Autorka se zaměří pouze na vybrané předpisy. Dále vymezí pojem riziko, popíše práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v oblasti BOZP. Nebude chybět ani kapitola o osobních ochranných pracovních pomůckách a o pracovních úrazech, které se následně promítnou i do praktické části práce. Další kapitola, vycházející ze zákona o zajištění dalších podmínek BOZP se zaměří již na konkrétnější záležitosti ve společnosti, týkající se pracoviště a pracovního prostředí. Teoretickou část zakončí vybrané metody a ukazatelé z oblasti BOZP.

Praktická část bude zaměřena na celkový obraz bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve strojírenské organizaci. Autorka bude zkoumat, jaká rizika se vyskytují ve společnosti na daných pracovištích obecně nebo u jednotlivých profesí na základě kategorizací prací. Zaměří se i na jejich prevenci, se kterou souvisí periodicita školení a lékařských prohlídek. Dále autorka popíše, co obnáší politika OOPP a jak si společnost počíná s pracovními úrazy. Bude zkoumat, zda je BOZP ve vybrané společnosti v souladu s právními normami, zda dochází k dostatečnému proškolení zaměstnanců a pravidelným kontrolám pracoviště tak, aby byla zajištěna co možná nejnížší úrazovost. Diplomová práce je zakončena závěrečným zhodnocením, obsahujícím shledané návrhy a doporučení.



K dosažení vytyčeného cíle bude uplatněna metoda analýzy a syntézy právní úpravy. Tam se uplatní i metoda analýzy obsahu. Z kvantitativních metod bude využita metoda studia dokumentů, především interních. Následně k porovnání právní úpravy a interních materiálů zaměstnavatele poslouží metoda komparace. V praktické části nebude chybět ani metoda dotazování a narativního interview, aplikovaná na odborně způsobilou osobu. Při rozboru pracovního úrazu u konkrétního zaměstnance, poté u daných profesí, a nakonec při zjišťování úrazovosti v celé společnosti lze hovořit o osobní případové studii, o studii komunity a organizace.

## 2 Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Právní úprava problematiky BOZP je poměrně obšírná. Obsahuje nejen širokou škálu zákonů, ale i celé spektrum nařízení a vyhlášek, které blíže rozvádějí bezpečnost práce na konkretizovaných střediscích či umístěních. Zavádí bližší požadavky a povinnosti například při práci v lese, na staveništích, s chemickými látkami apod. Opomenout nelze ani směrnice EU, které pro Českou republiku začaly být závazné po jejím vstupu do Evropské unie.

### 2.1 Evropská právní úprava

Mezi základní prameny mezinárodního práva, dopadající na tuzemskou právní úpravu, patří bezesporu směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, na kterou navazují další, její dílčí směrnice ES. Jedná se například o směrnici 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, směrnici 89/656/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci, směrnici 90/269/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře, pro zaměstnance a směrnici 2009/104/ES o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci apod.

Směrnice Rady 89/391/EHS je označována za rámcovou směrnici, jejímž účelem je zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Důvodem jejího přijetí byly mj. časté pracovní úrazy a nemoci z povolání, což bude rozebráno blíže v praktické části této práce. Svou pozornost zaměřuje zejména na oblast povinností zaměstnavatelů i zaměstnanců, na vyhledávání pracovní rizika zaměstnavatelem a zavádění opatření k jejich odstranění, zmírnění nebo nejlépe předcházení jim. Zaměstnavateli ukládá povinnost školit a informovat své zaměstnance v oblasti BOZP. Dbá na odstranění rizikových a úrazových faktorů.<sup>1</sup> Určuje oblasti BOZP, pro které budou vydávány již zmíněné specializované, tzv. dílčí směrnice.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. In: *Úřední věstník Evropské unie*. L 183/1. 1989. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:31989L0391>

<sup>2</sup> Bezpečnost práce v Evropě. Legislativa Evropské unie [online].

## 2.2 Zákoník práce

Taktéž v české právní úpravě neexistuje jeden ucelený právní předpis, dokládající práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti bezpečnosti práce, nýbrž několik hlavních předpisů, nejčastěji používaných, jež jsou doplňovány speciálními předpisy, které blíže specifikují potřeby pro konkrétní výkon činnosti či oblast práce.

První část teoretické práce bude vycházet ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Praktická část pak bude doplněna o speciální předpisy a o směrnici z vybraného podniku. Z výše zmíněné směrnice 89/391/EHS vychází právě i sám zákoník práce, což dokládá jejich vzájemnou harmonizaci a přisuzuje o to větší důležitost plnění povinností.

### 2.2.1 Vymezení pojmu riziko a jeho prevence

Již v úvodu části páté zákoníku práce, věnované bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, se stejně jako směrnice zákoník práce zabývá riziky, která by mohla zapříčinit možná ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Jeho právní úprava si klade za cíl především předcházet či omezovat tato rizika, jelikož bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců spočívá nejen v zájmu zaměstnanců samých, ale i v zájmu celospolečenském, který je zdůrazněn právě v povinnostech zaměstnavatelů. Právní předpisy v oblasti BOZP mají významnou preventivní funkci, což jim dává příležitost být považovány za výrazný projev ochranné funkce pracovního práva.<sup>3</sup> Dle Běliny a Pichrta<sup>4</sup> plní BOZP také funkci hospodářsko-organizátorskou.

Ačkoli je označení riziko jedním ze stěžejních pojmů oblasti BOZP, jeho bližší specifikace není v předpisech unijních, ani českých nijak blíže definována.<sup>5</sup> Je však pojeno s odchylkou od námi očekávaného a s možností vzniku škody, přičemž existuje několik druhů rizik.<sup>6</sup> Při detailnějším hledání definice rizika je možno narazit na mezinárodně uznávanou normu OHSAS, určenou pro posuzování systémů managementu BOZP, přičemž je jedním ze způsobů, jak tuto oblast řídit. Dle této normy je riziko chápáno jako kombinace pravděpodobnosti výskytu nebezpečné události a závažnosti úrazu či poškození zdraví.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017.

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>6</sup> KAŠÍK, Josef a Jiří FRANEK. *Základy podnikové diagnostiky*. 2015.

<sup>7</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

Pro hodnocení rizika je možno použít rovnici ve tvaru

$$R = P \cdot D, \text{ kde}$$

$R$  = hodnota rizika,

$P$  = pravděpodobnost,

$D$  = důsledek, dopad, když nastane.<sup>8</sup>

Riziko lze vyjádřit taktéž rovnicí ve tvaru

$$P(d) = d \div n, \text{ kde}$$

$P(d)$  – pravděpodobnost, že za určitých podmínek nastane poškození zdraví,

$d$  – počet jednotlivců, u nichž bylo zjištěno poškození,

$n$  – počet jednotlivců ve sledované skupině. Přičemž kvantitativně se pohybuje v rozmezí od 0, tzn., že poškození nenastane do 1, kdy poškození nastane ve všech případech.<sup>9</sup>

Významnou roli v prevenci BOZP představuje risk management. „*Řízení rizik je vědecký přístup k řešení problému rizika, a to cestou jeho identifikace a měření, předvídání možných nahodilých ztrát a navrhování takových postupů a metod, které minimalizují výskyt a finanční dopad těch ztrát, které se ve firmě objeví.*“ Představuje ucelený proces počínající vyhledáváním, kontrolou, eliminací či minimalizací nejistých událostí, které mohou v organizaci nastat a ovlivnit ji. Management řízení rizika funguje na principu zpětné vazby, kdy podnik reaguje a učí se ze situací, které v podniku nastaly nebo na základě predikační vazby, kdy je subjekt seznámen se současným stavem, a naopak se snaží předvídat tak, aby předcházel potenciálním hrozbám.<sup>10</sup> „*K zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí být přístupováno systémově,*“ nikoliv operativně podle momentálních potřeb.“<sup>11</sup> Zajistí se tak co možná nejlepší výsledek bez možnosti opomenutí. Řízení rizika je pro podnik velice důležité, avšak není zcela známo, jak rizika v podniku chápou jeho zaměstnanci.<sup>12</sup>

Při hodnocení rizik je nutno podotknout, že neexistují žádná všeobecně závazná pravidla, přičemž sám zaměstnavatel rozhodne, zda je pro něj dané riziko ještě akceptovatelné a zda již nikoliv. Přičemž ve druhém případě je povinen dbát na jeho

---

<sup>8</sup> KAŠÍK, Josef a Jiří FRANEK. *Základy podnikové diagnostiky*. 2015.

<sup>9</sup> Rizika [online].

<sup>10</sup> SMEJKAL, Vladimír a Karel RAIS. *Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích*. 2013, s. 129.

<sup>11</sup> NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 2016, s. 23.

<sup>12</sup> AREZES, Pedro. *Occupational Safety and Hygiene V*. The Netherlands: CRC Press, 2017.

včasnou eliminaci či alespoň snížení výskytu na přijatelnou míru. A je nutno dohlédnout na to, zda se přijatá opatření k zamezení rizik ukázala být dostatečná.<sup>13</sup>

Hloušková a kol.<sup>14</sup> tvrdí, že správná prevence rizik spočívá ve vyhledávání a vyhodnocování potenciálních rizik a předcházení, odstraňování a minimalizování neodstranitelných rizik, označovaných jako zbytková rizika. Vyhledávání rizik může být provedeno například prohlídkou pracovišť pomocí check-listů. Jako další dalších informací slouží záznamy o úrazech, dokumentace technických zařízení apod. Na zaměstnavateli je, aby uskutečnil takové úpravy pracovního prostředí, pracovních postupů, metod, užití ochranných pomůcek, kontrolních mechanismů aj., aby se úraz, k němuž v minulosti došlo, už pokud možno neopakoval nebo aby pravděpodobnost jeho výskytu byla co možná nejnížší. Když už však ke vzniku rizika dojde, musí být vyvinuta maximální snaha o jeho rychlé odstranění, aby bylo jeho negativní působení co nejkratší. K přijímání opatření k minimalizaci rizik bývají povoláni všichni vedoucí zaměstnanci bez rozdílu stupně vedení. Prevence rizik může být zajišťována rovněž v součinnosti s odborně způsobilou osobou, jestliže není zajišťována samotným zaměstnavatelem. Ke zlepšení realizace prevence je nutno motivovat také zaměstnance, jelikož zajištění BOZP by mělo přispívat k jejich větší spokojenosti, která má vliv na jejich následnou kvalitu výkonu práce. Laxní přístup zaměstnavatelů zvyšuje riziko vzniku či navýšení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání, které mohou představovat negativní finanční dopad. Ať už ve vynaložení finančních prostředků na zdravotní péči zaměstnance, vyšetření pracovního úrazu či z globálnějšího pohledu třeba v podobě navýšení nákladů na výrobu. Nepodaří-li se rizika z objektivních důvodů odstranit nebo eliminovat prostřednictvím vhodně zvolených opatření, hovoří se o tzv. zbytkovém riziku. To může být dále členěno na prozatímní zbytkové riziko, jež lze eliminovat například technickou úpravou a na riziko skutečně neodstranitelné, kdy nelze za žádnou cenu vyloučit jeho výskyt.<sup>15</sup>

Povinností zaměstnavatele je vést dokumentaci o opatřeních v prevenci rizik, jež je důležitým souborem informací pro kontrolu inspekce práce, dojde-li například k úrazu na pracovišti.<sup>16</sup> Další povinností zaměstnavatele je přijmout opatření pro případ

---

<sup>13</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>14</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANNOVÁ, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020*. 2020.

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>16</sup> „Tamtéž“

mimořádných událostí jako například požár nebo havárie, zajistit evakuaci zaměstnanců, k čemuž určí i odpovídající počet zaměstnanců, které je povinen vyškolit a poskytnout jim vybavení odpovídající rizikům na daném pracovišti pro poskytnutí například první pomoci.<sup>17</sup>

### 2.2.2 Zajištění BOZP

Všeobecná povinnost zaměstnavatele zajistit BOZP je přenesena na všechny vedoucí zaměstnance zaměstnavatele, a to na všech stupních řízení, v rozsahu práv a povinností spojených s pracovním místem, která zastávají na příslušném stupni řízení. Vedoucím zaměstnancem se dle zákoníku práce rozumí každý zaměstnanec, oprávněný ukládat svým podřízeným úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jimi vykonanou práci.<sup>18</sup> Přičemž pro zajištění BOZP u daného zaměstnavatele je významné nejen to, co ukládají právní předpisy, ale i systém vrcholového managementu v oblasti BOZP. Působí-li na jednom pracovišti současně více zaměstnavatelů, jsou povinni koordinovat postup takovým způsobem, aby byla zajištěna maximální možná ochrana pro všechny zaměstnance, tedy i ostatních zaměstnavatelů a navzájem se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k BOZP. Tito zaměstnavatelé jsou také povinni uzavřít mezi sebou dohodu na základě které bude jeden z nich zvolen jako koordinátor opatření, sloužících k zabezpečení BOZP.<sup>19</sup> K situaci, kde se na jednom pracovišti může vyskytnout větší počet zaměstnavatelů může nastat například na stavbách.

Zákoník práce v jednom ze svých ustanovení zakazuje přenášet rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance a v souvislosti s tímto ustanovením se zakazuje na zaměstnance přenášet náklady spojené se zajišťováním BOZP, která ze zákona hradí zaměstnavatel. Předchází se tak případům, kdy se zaměstnavatel svým zaměstnancům snažil nařídit, aby si ochranné prostředky pořídili ze svých prostředků. Bělina<sup>20</sup> říká, že není tedy možné, aby si zaměstnanec hradil například rukavice, helmu, obuv či školení o právních předpisech. Valentová<sup>21</sup> ještě dodává, že po zaměstnanci nelze požadovat ani náhradu nákladů ani na úpravu pracoviště pro osobu se zdravotním postižením. Tento zákaz přenesení nákladů na zaměstnance je zakotven hned v několika ustanoveních

---

<sup>17</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>18</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANNOVÁ, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020*. 2020.

<sup>19</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>21</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

zákoníku práce, což znásobuje odpovědnost zaměstnavatele za plnění jeho povinností v této oblasti.

### 2.2.3 Povinnosti zaměstnavatele

Co se týče povinností zaměstnavatele v oblasti BOZP, v první řadě zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce nebo práce, jejichž náročnost by byla nepřiměřená jeho schopnostem či jeho zdravotní způsobilosti. Kategorii, ve kterých může docházet k zakázaným pracím, lze v zákoně vyhledat několik.

První kategorie zahrnuje práci zakázanou všem zaměstnancům. O těchto pracích pojednává blíže zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se především o práce s chemickými sloučeninami. Z tohoto zákazu jsou vyňaty výjimky, například výzkumné laboratorní práce, práce při likvidaci těchto látek a odpadů, které je obsahují. Druhou skupinou jsou práce zakázané zaměstnankyním. Především je zakázáno zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství stejně tak jako není možno zaměstnávat tutéž skupinu pracemi a na pracovištích stanovených vyhláškou Ministerstva zdravotnictví. Tyto ženy nemohou vykonávat ani práci přesčas. Není již však zakázáno zaměstnávat ženy při těžbě nerostů. Rovněž zakázáno je zaměstnávat mladistvé pracemi nepřiměřenými jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, prací přesčas či prací v noci.<sup>22</sup>

Valentová<sup>23</sup> i Bělina<sup>24</sup> uvádí, že pro možnost výkonu práce se zaměstnanec musí před vznikem a v průběhu pracovněprávního vztahu podrobit lékařským prohlídkám u poskytovatele pracovnělékařských služeb, s nímž má jejich zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu. Jestliže zaměstnanec vykonává práci, řazenou do kategorie první, může zaměstnavatel zajišťovat pracovnělékařské prohlídky i u poskytovatele všeobecného lékařství. V této souvislosti je zaměstnavatel povinen svým zaměstnancům sdělit, kdo jim poskytuje pracovnělékařskou péči a jaké druhy očkování, prohlídky a vyšetření jsou povinni absolvovat. Hůrka<sup>25</sup> uvádí, že současně je zaměstnavatel povinen zaměstnanci, který se takovéto prohlídce podrobí, nahradit ztrátu na výdělku ve výši průměrného výdělku a uhradit s určitými výjimkami pracovnělékařské služby.

---

<sup>22</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>23</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>24</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>25</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2014.

Jak již bylo nastíněno v předchozím odstavci, rozlišuje se několik kategorií práce, přičemž společnost je také povinna oznámit zaměstnanci, do jaké kategorie spadá jím vykonávaná práce. Jsou rozlišovány čtyři kategorie, počínající takovou, v níž není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví až po takovou, která je charakterizována vysokým rizikem ohrožení zdraví.<sup>26</sup>

Další důležitou povinností zaměstnavatele pro oblast BOZP je dbát na dostatečnou informovanost zaměstnanců svých i těch od jiného zaměstnavatele, vykonávajících práci na jeho pracovištích, s důrazem na zaměstnance, u kterých se předpokládá ztížený přístup k těmto informacím nebo pro které jsou takovéto informace nové. Srozumitelně je informuje například o tom, jak se pohybovat po halách, jak reagovat v případě požáru, evakuaci apod.<sup>27</sup> Bělina<sup>28</sup> uvádí i výši pokuty při nesplnění této zákonem stanovené povinnosti, která může dosáhnout maximálně 2 000 000 Kč.

Ze strany zaměstnavatele nesmí být nikdy zneužito síly odměňování na úkor zvýšení pracovních výsledků s potenciální možností ohrožení bezpečnosti zaměstnance. Nesmí dojít ke snaze zaměstnance dosáhnout co možná nejlepších výsledků i za cenu přepínání vlastních sil a nerespektování stanovených pracovních postupů. Takovým příkladem by mohla být vidina prémie za pobyt na kontrolovaných pásmech.<sup>29</sup>

Zákaz kouření na pracovišti je taktéž povinen zajistit zaměstnavatel. Může však stanovit prostory vyhrazené ke kouření, jež budou stavebně odděleny.

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele je zajištění školení o právních a jiných předpisech BOZP. A to i v případě, že by zaměstnával pouze jednoho zaměstnance. Současně je nutno dbát na dodržování těchto předpisů. Způsob a formu školení určí zaměstnavatel, a je-li to nezbytné, je nutné školení opakovat, přičemž sám zaměstnavatel určí jak často.<sup>30</sup> Bělina<sup>31</sup> tvrdí, že je-li zvolen způsob školení prostřednictvím e-learningu, je vždy vhodné jej doplnit osobní účastí zaměstnanců na přednášce či audiovizuálními prostředky pro lepší představu o dané problematice. Pojem školení nesmí však být chápáno jako pouhé seznámení se s právními předpisy, je nutné jej přizpůsobit konkrétním podmínkám zaměstnavatele a provádět je v pracovní době.

---

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>27</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>28</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>29</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>30</sup> „Tamtéž“

<sup>31</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.



Specifickou povinností dle zákoníku práce je zabezpečení potřebné úpravy pracovišť a pracovních podmínek osobám se zdravotním postižením. Zaměstná-li zaměstnavatel například vozičkáře, je pro něj nutné zajistit bezbariérový přístup na pracoviště a přizpůsobit tomu jeho pracovní místo.

#### 2.2.4 Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP)

Spojení tématu ochranných pracovních pomůcek s problematikou BOZP je snad neodmyslitelné. OOPP se dle zákoníku práce rozumí prostředky určené k nošení nebo používání jako ochrana před případnými riziky, jež by mohla ohrozit život a bezpečnost zaměstnanců, jakož i veškeré doplňky či příslušenství sloužící k tomuto účelu. Jejich používání nesmí představovat další riziko, nesmějí bránit ve výkonu práce, musí být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců, jako například velikost obuvi. Jestliže práce zaměstnance vyžaduje, aby užíval několik OOPP, musejí být dle Valentové<sup>32</sup> vzájemně slučitelné. Ta říká, že například sluchátka proti hluku nesmějí bránit v nasazení si ochranných brýlí, a že poskytnutí nevhodných OOPP je bráno jako jejich neposkytnutí. Zároveň je dle Valentové<sup>33</sup> zaměstnavatel povinen zaměstnanci vysvětlit, v jakých případech je nutno OOPP používat a toto dodržování kontrolovat.

Poskytnutí OOPP je povinnost zaměstnavatele a dle slov Běliny<sup>34</sup> jen on nese odpovědnost za její splnění. Valentová<sup>35</sup> dodává, že jsou vlastnictvím zaměstnavatele a také u něj zůstávají. Zaměstnanec je tedy nemůže používat k jiným účelům než pracovním a při skončení pracovního poměru či jejich nepoužitelnosti je povinen je vrátit. Je však nesmyslné, aby po zaměstnanci při skončení pracovního poměru byla požadována úhrada za opotřebení OOPP. Co je třeba zmínit je fakt, že by měl používat každý zaměstnanec své pracovní pomůcky, a to z důvodu prevence před kožními či jinými chorobami. Pokud se společnost rozhodne pro sdílení ochranných prostředků, musí učinit opatření k zamezení šíření těchto chorob. Na co je dle Běliny<sup>36</sup> třeba klást důraz je, že zaměstnavatel nesmí poskytování OOPP nahrazovat finančním plněním, nýbrž musí dojít ke skutečnému poskytnutí, a to dle seznamu OOPP. Častým nedostatkem při kontrolách inspekce práce je, že tento seznam zaměstnavatel nevede, a OOPP poskytuje na základě vlastního uvážení.

---

<sup>32</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>33</sup> „Tamtéž“

<sup>34</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>35</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>36</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

Na základě toho, jak velkému rozsahu znečištění kůže a oděvu jsou zaměstnanci vystavováni, jim jsou poskytovány také mycí, desinfekční a čistící prostředky. Taktéž jsou poskytovány bezplatně. Je možno poskytnout také regenerační krémy a masti.

Pracuje-li zaměstnanec v zátěžovém prostředí teplem nebo chladem, náleží mu právo na poskytnutí ochranných nápojů zaměstnavatelem. Jejich smyslem není pouze doplnění tekutin, ale i minerálních látek. Musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v něm pak nesmí překročit jedno hmotnostní procento.<sup>37</sup>

### 2.2.5 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech

Další samostatnou kapitolou povinností zaměstnavatele jsou povinnosti při pracovních úrazech. Před jejich výčtem bude vhodné si termín pracovní úraz nejprve definovat. Pro účely zákoníku práce se pracovním úrazem rozumí poškození zdraví či smrt zaměstnance, jestliže k nim dojde nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Valentová<sup>38</sup> uvádí situaci, kdy dojde k rozdrčení ruky pádem břemene při ukládání zásob ve skladu při výkonu práce skladníka. Jako pracovní úraz se hodnotí taktéž úraz zaměstnance, jenž utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Zde uvádí příklad napadení truhláře nespokojeným zákazníkem jeho zaměstnavatele, a to i mimo pracoviště a pracovní dobu.

Samotná definice pracovního úrazu až do přijetí „nového“ zákoníku práce nebyla v kodexu obsažena. Svou roli zde sehrála judikatura, podle níž pracovním úrazem není pouze tělesné zranění způsobené zevním vlivem, ale i porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, je-li zaměstnanec nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu při výkonu práce, která neodpovídá jeho fyzickým možnostem, a na níž není zvyklý. Právě tělesná námaha však musí být příčinou následku. Zevním vlivem lze dle judikatury chápat například pád tělesa, zakopnutí s následkem pracovního úrazu apod.<sup>39</sup> Přihodí-li se úraz při cestě do zaměstnání nebo zpět, není dle zákona považován za pracovní úraz. Stejně tak případ, kdy dojde k poškození zdraví zaměstnance následkem neplnění pokynů nadřízeného, nemůže být považován za pracovní úraz.

---

<sup>37</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>38</sup> „Tamtéž“

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

U pracovních úrazů Bělina<sup>40</sup> uvádí několik kategorií, přičemž první kategorií jsou smrtelné úrazy, kdy zaměstnanec na následky poškození zdraví zemřel do jednoho roku. Dále se jedná o závažné úrazy, kdy si hospitalizace v nemocnici žádá více než 5 dní. Do třetí kategorie lze zařadit všechny ostatní úrazy, kde dočasná pracovní neschopnost přesáhla tři kalendářní dny či byla kratší než tři kalendářní dny nebo nenastala vůbec.

Na rozdíl od nemoci z povolání, je to právě zaměstnavatel, kdo hodnotí, zda k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance došlo následkem pracovního úrazu. Jestliže k pracovnímu úrazu došlo, je zaměstnavatel povinen, za účasti zraněného zaměstnance, jestliže to jeho zdravotní stav dovolí, svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP, objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu. Do doby objasnění se vyžaduje neměnit stav na místě úrazu. Účast zaměstnance přitom může být v objasňování stěžejní, jelikož se může jednat o jedinou osobu, která byla při vzniku úrazu přítomna a je schopna poskytnout informace o situaci, která nastala před vznikem úrazu. Současně jsou všechny tyto informace ohledně objasnění vzniku úrazu důležité pro následné přijetí opatření k zabránění opakování pracovního úrazu. Zachování místa úrazového děje je nezbytné také pro orgány inspekce práce, v jejichž kompetenci je možnost kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, ale i šetření na místě, kde k úrazu došlo.<sup>41</sup>

V případě, že u zaměstnavatele vykonává práci zaměstnanec jiného zaměstnavatele a dojde k pracovnímu úrazu, je tento zaměstnavatel povinen na vzniklou situaci upozornit zaměstnavatele postiženého zaměstnance. Smyslem takového počínání je možnost podílet se na objasnění úrazu a získání přístupu ke všem informacím, potřebným ke správnému posouzení pracovního úrazu a určení povinnosti zaměstnavatele hradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu tímto vzniklou.<sup>42</sup>

Veškeré úrazy, ke kterým u zaměstnavatele při výkonu práce dojde, je zaměstnavatel povinen uvést do knihy úrazů. Zaevidovat je nutno veškeré úrazy, včetně těch drobných, kterými nebyla způsobena pracovní neschopnost, a i ty, u nichž je zřejmé, že se o pracovní úraz nejednalo. Vyžádá-li si zaměstnanec, jenž utrpěl úraz, o této skutečnosti záznam, je zaměstnavatel povinen mu vydat kopii z knihy úrazů. Tu může společnost vést jak v písemné, tak v elektronické podobě. Způsob vedení evidence,

---

<sup>40</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>41</sup> „Tamtéž“

<sup>42</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

ohlašování úrazů, vyhotovování a zasílání záznamu o úrazu stanoví vláda svým nařízením č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.<sup>43</sup>

Nastane-li situace, při níž dojde ke zranění zaměstnance takovým způsobem, že vyvolá pracovní neschopnost delší než tři dny nebo úmrtí zaměstnance, je zaměstnavatel povinen vyhotovit záznam a vést o nich dokumentaci. Dle Běliny<sup>44</sup> i Valentové<sup>45</sup> je nutno vyhotovit záznam o pracovním úrazu zaměstnavatelem, a to bezodkladně, nejpozději však do pěti pracovních dnů ode dne, kdy se o pracovním úrazu dozvěděl. Jedno vyhotovení je povinen předat postiženému zaměstnanci nebo jeho rodinným příslušníkům v případě smrti zaměstnance. Taktéž je jeho povinností ohlásit pracovní úraz příslušným útvarům a orgánům, přičemž dle Valentové<sup>46</sup> je smrtelný pracovní úraz nutno nahlásit Policii České republiky. Jestliže po odeslání záznamu dojde ke zjištění nových informací či ke změně uvedených skutečností, je třeba i podle Hlouškové a kol.<sup>47</sup> vyhotovit záznam o úrazu – hlášení změn dle vzoru uvedeném v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., záznam o úrazu.

Pro zaměstnávající subjekt znamená dočasné vyřazení práce neschopného zaměstnance další zatížení spočívající ve vykonávání dosud vykonávané práce jiným zaměstnancem nebo ve zvýšeném úsilí ostatních zaměstnanců. Podle Běliny a Pichrta<sup>48</sup> lze tedy vyvodit, že BOZP má značný vliv na rentabilitu a efektivnost práce.

Jak už bylo zmíněno, zaměstnavatel má povinnost přijmout opatření proti opakování úrazů. V případě, že tak neučiní, je možno uložit mu pokutu inspekcí práce až do výše 2 000 000 Kč. Zjistí-li se, že dochází k početnějším případům úrazu, a to ze stejných příčin, může dokonce příslušná zdravotní pojišťovna zaměstnavateli vyměřit přirážku k pojistnému.<sup>49</sup> Na základě přijetí nových opatření je nutné následně znovu proškolit zaměstnance z oblasti BOZP.

Do kategorie povinností zaměstnavatele řadíme i povinnosti v případech vzniku nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických a jiných škodlivých látek, jestliže

---

<sup>43</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>44</sup> „Tamtéž“

<sup>45</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>46</sup> „Tamtéž“

<sup>47</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANNOVÁ, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020*. 2020.

<sup>48</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017.

<sup>49</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

k jejich vzniku došlo za podmínek, uvedených v seznamu nemocí z povolání dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Za nemoc z povolání lze považovat též akutní otravu zapříčiněnou chemickou látkou. Také o těchto případech je zaměstnavateli uložena povinnost vést evidenci společně se zavedením opatření na eliminaci či minimalizaci výskytu rizikových faktorů, vyvolávající nemoc z povolání a dohlédnutím na jejich dodržování.<sup>50</sup>

## 2.2.6 Práva a povinnosti zaměstnance

Výčet práv a povinností zaměstnance v rámci BOZP víceméně koresponduje a opisuje již zmíněné povinnosti zaměstnavatele. A ač se může zdát, že se úprava práv a povinností zaměstnanců na úseku BOZP v zákoníku práce jeví jako celistvá, je potřeba dbát a mít na zřeteli základní zásady pracovněprávních vztahů, jako například to, že zaměstnavatel nesmí na své zaměstnance přenášet riziko z výkonu závislé práce nebo případ, kdy zaměstnavatel nesmí své zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat či znevýhodňovat za domáhání se svých práv, a to zákonným způsobem.<sup>51</sup>

Primárním a zřejmě tím nejpodstatnějším právem zaměstnance z hlediska ochrany jeho zdraví je právo na zajištění BOZP. V praxi je možno setkat se s případy, kdy ve společnosti prohlašují, že došlo k zaškolení zaměstnanců v oblasti BOZP, avšak realita je jiná. Školení ohledně BOZP bývá často podceňováno nebo na něj není vyčleněno dostatek času, který by byl potřeba, což se následně odráží v reálné situaci, při které k úrazu skutečně dojde.

Dalším oprávněním zaměstnance je právo být informován o rizicích, spjatých s prací, kterou vykonává a seznámení s opatřeními, jež byla přijata jako ochrana před jejich působením nebo jako důsledek dříve vzniklých pracovních úrazů. Veškerá sdělená informace by měla být pro zaměstnance srozumitelná. Vzhledem k absenci požadavku na formu sdělení postačí forma ústní, avšak o to víc by měl být kladen důraz na její kvalitu. Domnívá-li se zaměstnanec, že práce, kterou vykonává, z nějakého důvodu bezprostředně a závažně ohrožuje jeho život či život jiných osob, může výkon takovéto práce odmítnout, přičemž zaměstnavatel jej za jeho chování nemůže jakkoli postihnout.<sup>52</sup> V takovém případě se totiž nejedná o nesplnění povinnosti zaměstnance, nýbrž o zákonné uplatňování práv, má-li k tomu zaměstnanec důvod, jak uvádí Valentová.<sup>53</sup> Bělina<sup>54</sup> uvádí

---

<sup>50</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>51</sup> „Tamtéž“

<sup>52</sup> „Tamtéž“

<sup>53</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

i výši pokuty v případě, že zaměstnavatel toto důvodné odmítnutí nerespektuje a právo zaměstnanci nepřizná. Ta může činit až 1 000 000 Kč. S tím se pojí oprávnění zaměstnance podílet se na vytváření bezpečného pracovního prostředí prostřednictvím své účasti na řešení otázek BOZP.

S právem zaměstnance na informace souvisí taktéž povinnost zaměstnavatele, kterou ukládá zákoník práce v § 279, a to informovat zaměstnance o BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zvláštním zákonem.

Co se týče povinností zaměstnance, tak je třeba zdůraznit obecnější povinnost, a to dbát o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví, i o bezpečnost a zdraví osob, jichž se dotýká jeho jednání či opomenutí při práci.<sup>55</sup>

Z těch konkrétnějších povinností lze vyzdvihnout například zákaz kouření na pracovišti a v jiných prostorách, kde mohou být účinkům kouření vystaveni též nekuřáci, což navazuje na dříve zmíněnou povinnost zaměstnavatele zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích, avšak jak uvádí i Valentová<sup>56</sup>, zaměstnavatel nemá žádnou povinnost vyhrazovat kuřákům kuřácké prostory.

Další problematikou spadající do povinností zaměstnanců je zákaz alkoholu. A to nejen zákaz požívání alkoholického nápoje na pracovištích zaměstnavatele, v pracovní době a mimo pracoviště, ale i zákaz vstupu pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Přičemž alkoholickým nápojem se rozumí jakýkoli nápoj obsahující více než 0,5 % objemových ethanolu.<sup>57</sup> Výjimkou z tohoto ustanovení jsou zaměstnanci, jenž pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách a požívají pivo se sníženým množstvím alkoholu. Druhou výjimku pak tvoří zaměstnanci, u nichž požívání alkoholu spadá do plnění pracovních úkolů, například degustátor, nebo je s plněním pracovních úkolů často spojeno, například při slavnostním přípitku v mezinárodním obchodě. Nicméně případy spadající do druhé výjimky by měly být v rámci BOZP spíše eliminovány. Vznikne-li podezření na požití alkoholu, je zaměstnanec povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek. Odmítne-li zaměstnanec podrobit se dechové zkoušce, porušuje svou povinnost, přičemž takové jednání může být dokonce podnětem k dání

---

<sup>55</sup> MARTÍNKOVÁ, Jana. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 2015.

<sup>56</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>57</sup> „Tamtéž“.

výpovědi. Ne každé požití alkoholu však hned musí vést ke skončení pracovního poměru.<sup>58</sup>

Stejně tak jako tomu je se zákazem požití alkoholu je tomu dle zákoníku práce se zákazem užívání návykových látek. Z tohoto zákazu neplatí na rozdíl od předchozího případu žádné výjimky, přičemž návykovou látkou se rozumí omamné látky a psychotropní látky uvedené v nařízení vlády č. 463/2013 Sb., konkrétně v seznamu návykových látek.

Stejně tak by dle Roučkové<sup>59</sup> neměly být opomenuty ani pracovnělékařské prohlídky, resp. povinnost zaměstnance podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním. Před uzavřením každého pracovního poměru je absolvování lékařské prohlídky nezbytné, jinak je na osobu, která tuto prohlídku nepodstoupila pohlíženo jako na zdravotně nezpůsobilou k práci.

Bělina<sup>60</sup> uvádí ještě další povinnosti zaměstnance, mezi které patří mimo jiné účast na školení o BOZP, oznámení vedoucímu zaměstnanci zjištěné vady a nedostatky, které by mohly ohrozit bezpečnost a zdraví zaměstnanců při práci a v neposlední oznamovat nadřízenému zaměstnanci jakýkoli svůj pracovní úraz či úraz třetí osoby.

### 2.2.7 Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP

Všem zaměstnancům náleží oprávnění podílet se na řešení otázek týkajících se BOZP. Případné bránění tomuto právu ze strany zaměstnavatele může být klasifikováno jako přestupek či správní delikt s uložením pokuty.<sup>61</sup>

Zaměstnavatel může své zaměstnance informovat a jednat s nimi buďto přímo nebo prostřednictvím jejich zástupce, kterého představuje odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP. Avšak konkrétně ve vztahu BOZP je úloha rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP rozdílná, jelikož rady zaměstnanců v oblasti BOZP nevystupují. V praxi řeší otázky spojené s realizací práva na informace a projednání, které nespádají do kompetencí zástupců. Tudíž v případě, kdy by u zaměstnavatele nebyl zvolen zástupce, nepřešly by kompetence na radu, nýbrž na

---

<sup>58</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>59</sup> ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2019: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2018 a k 1.1.2019*. 2019.

<sup>60</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>61</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANNOVÁ, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020*. 2020.

odborovou organizaci. A pokud by ani ta u zaměstnavatele nepůsobila, musel by zaměstnavatel umožnit účast každému jednotlivému zaměstnanci přímo.<sup>62</sup>

Sami zaměstnanci se mohou účastnit jednání o BOZP nebo jim z tohoto konání může poskytnout informace jejich zaměstnavatel. Měl by i vyslechnout jejich případné připomínky a návrhy ohledně BOZP, zvláště pokud se jedná o omezení nebo odstranění působení rizik. Mezi projednací povinnosti lze zařadit projednání podstatných opatření týkajících se BOZP, vyhodnocení rizik a opatření k jejich snížení, organizace školení BOZP a určení odborně způsobilé osoby k prevenci rizik.<sup>63</sup> V období 2013-2020 byl v Evropě na toto téma proveden výzkum. Cílem této studie bylo prostřednictvím konzultací s pracovníky a jejich součinnostmi pochopit vnímání rizika jejich očima, a na základě toho zlepšit systém řízení rizik v organizaci. Optimální systém totiž přispívá nejen ke snižování nákladů společnosti, ale zvyšuje také její konkurenceschopnost a produktivitu, a v neposlední řadě přispívá k sociální ochraně zaměstnanců. Proto je žádoucí, aby se na řízení rizik podíleli i zaměstnanci, a to jakoukoli formou.<sup>64</sup>

Bělina<sup>65</sup> uvádí další povinnost zaměstnavatele, spočívající v informování o zaměstnancích určených k organizování první pomoci a evakuace zaměstnanců, k zajištění přivolání lékaře a dalších záležitostí, mající vliv na BOZP.

Valentová<sup>66</sup> zase upozorňuje na to, že minimálně jednou za rok je zaměstnavatel povinen zorganizovat prověrky BOZP bez ohledu na počet zaměstnanců, velikost provozovny či závažnosti rizik. Organizace probíhá ve spolupráci s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP. Zjistí-li při prověře nějaké nedostatky, musí je odstranit.

Nezbytností je taktéž zajistit zástupcům pro oblast BOZP školení potřebné pro výkon jejich funkce spolu se zpřístupněním právních předpisů týkající se BOZP a potřebnými doklady.<sup>67</sup>

## 2.3 Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP

Dalším českým právním předpisem, klíčový pro úpravu BOZP je zákon č.309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP. Ten byl přijat v souvislosti

---

<sup>62</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>63</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>64</sup> AREZES, Pedro. *Occupational Safety and Hygiene V*. The Netherlands: CRC Press, 2017.

<sup>65</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>66</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>67</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.



s novelizací zákoníku práce, kdy při jeho tvorbě převládla tendence zachovat v něm pouze úpravu základních otázek v oblasti BOZP, přičemž podrobnější otázky ponechat zákonu o zajištění dalších podmínek BOZP a dalším právním předpisům, což umožní případnou rychlou reakci na potřebu častých změn právní úpravy BOZP.<sup>68</sup>

Zákon v podstatě zpracovává příslušné předpisy EU a svým obsahem rozvádí i některé články Listiny základních práv a svobod. Sestává ze čtyř částí, přičemž tato práce bude věnována pouze některým okruhům.<sup>69</sup>

Účelem jeho přijetí byla dle publikace Běliny<sup>70</sup> snaha o komplexnost úpravy požadavků na pracoviště a staveniště, výrobní a pracovní prostředky a zařízení, organizaci práce a pracovní postupy, bezpečnostní značky, značení a signály, základní požadavky pro předcházení rizikům ohrožující zdraví, rizikovost pracovišť a kontrolovaných pásem, zákaz výkonu určitých prací a úpravy odborné způsobilosti. Obsahuje také úpravu poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

### 2.3.1 Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí

Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí lze navázat na již zmíněný výčet povinností vycházejících ze zákoníku práce, které je zaměstnavatel povinen dodržovat. V tomto případě se jedná o zajištění prostorového a svou strukturou uspořádaného pracoviště, a takového vhodného vybavení pracoviště, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska BOZP odpovídaly bezpečnostním a zároveň hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště. Je potřeba, aby prostory určené pro práci, chodby, schodiště a jiné prostory měly stanovené rozměry a povrch. Dále je pro bezpečný výkon práce nutno osvětlit pracoviště denním světlem, jestliže to podmínky umožní. Dle Novotného<sup>71</sup> osvětlení nesmí být příčinou oslňování, a je potřeba osvětlovací soustavy navrhnout tak, aby nedošlo ke vzniku míhání či stroboskopických jevů, tedy optickým klamům. Dále musí být stanoveny prostory pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek, stravování zaměstnanců se stanovenými rozměry. Tyto uvedené povinnosti má zaměstnavatel povinnost dodržovat nejen při uvedení pracoviště do provozu, nýbrž po celou dobu jeho provozování.

---

<sup>68</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>69</sup> „Tamtéž“

<sup>70</sup> „Tamtéž“

<sup>71</sup> NOVOTNÝ, Karel. *Lexikon BOZP: pro provádění kontrolní činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle právních předpisů a technických norem*. 2018.

Co se týče povrchu podlah, nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí jej ve své příloze upravuje ještě podrobněji. A to tak, že povrch musí být rovný, pevný, protiskluzový, nesmí mít nebezpečné prohlubně, otvory či nebezpečný sklon. Musí jej být možno opravovat, čistit a udržovat. V prostorách, kde hrozí nebezpečí výbuchu musí být vyroben z nejiskřivého materiálu. V mokřem provozu musí být uzpůsobeny proti hromadění se vody.

### 2.3.2 Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí na staveništi

Další oblastí, kterou zákon o zajištění dalších podmínek BOZP upravuje jsou požadavky na pracoviště a pracovní prostředí na staveništi. Mezi ně lze zařadit především zajištění vybavení pracoviště, spolu se zadavatelem stavby, pro bezpečný výkon práce u montážní, stavební, stavebně montážní či udržovací práce pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu na jejím pracovišti. Současně toto ustanovení upravuje požadavky, jež klade na práci při přípravě projektu a realizaci stavby jako například udržování pořádku a čistoty na staveništi, zajištění požadavků na manipulaci s materiálem, předcházení zdravotním rizikům při manipulaci s břemeny apod.

V souvislosti s pracovními úrazy a povinnostmi s nimi spjaté či v souvislosti s jejich předcházením je dle zákona o zajištění dalších podmínek BOZP průběžné provádění kontroly před prvním použitím, během použití a při údržbě strojů, technických zařízení a nářadí s cílem odstranit jejich nedostatky, které by mohly ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví nepříznivým způsobem neodmyslitelné. Taktéž pro zajištění ochrany zdraví zaměstnanců je žádoucí splnění požadavků na skladování nebezpečných látek, přípravků a materiálu nebo předcházení ohrožení zdraví osob zdržujících se na staveništi a přijetí odpovídajících opatření.

Nutné je zmínit také splnění požadavků na způsobilost fyzických osob, vykonávajících práce na staveništi, vedení evidence přítomnosti zaměstnanců a dalších osob na staveništi či přizpůsobování času potřebného pro výkon jednotlivých prací nebo jejich etap dle skutečného postupu prací.<sup>72</sup>

### 2.3.3 Požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení

Dále zákon klade důraz na vhodné použití strojů, nástrojů, technických zařízení a dopravních prostředků pro danou práci a jejich vybavení ochrannými zařízeními. Musí

---

<sup>72</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

odpovídat požadované ergonomii, přičemž všechny pracovní prostředky je nutné je pravidelně kontrolovat.

#### 2.3.4 Požadavky na organizaci práce a pracovní postupy

V § 5 zákona o zajištění dalších podmínek BOZP jsou ustanoveny povinnosti zaměstnavatele vzhledem k organizaci práce a pracovním postupům, kdy je potřeba, aby byly ve shodě se zabezpečením dostatečně bezpečného chování zaměstnanců na pracovišti. Bělina<sup>73</sup> říká, že současně tato oblast apeluje na dohled nad zaměstnanci tak, aby nebyli ohroženi riziky ani jejich dopady, které by je mohly postihnout. Například je zakázáno vykonávat činnosti jednotvárné či jednostranně zatěžující organismus. A pokud není možno jinak, je potřeba je prokládat bezpečnostními přestávkami nebo musí zaměstnavatel dobu výkonu takovéto práce časově omezit.

#### 2.3.5 Bezpečnostní značky, značení a signály

Bezpečnost na pracovišti lze podpořit i bezpečnostním značením a zavedením signálů, díky kterým zaměstnanec rozpozná požadované instrukce nebo sdělené informace, týkající se BOZP a dopomohou tak předcházení rizikům. Konkrétně vzhled, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů je stanoveno nařízením vlády č. 375/2017, o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů, které zapracovává do vnitrostátního práva požadavky příslušných předpisů EU.

#### 2.3.6 Prevence ohrožení života a zdraví

Je-li na pracovišti známa přítomnost rizikových faktorů a jejich působení nelze nijak vyloučit, je zaměstnavatel povinen působení těchto faktorů pravidelným měřením zjišťovat a kontrolovat a následně zabezpečit jejich vyloučení nebo omezení na nejmenší možnou míru. Dle Valentové<sup>74</sup> se může se jednat například o úpravu pracovní doby, zřízení kontrolovaných pásem či používání již zmíněných vhodných OOPP.

Takovými rizikovými faktory může být dle zákona hluk, prach, karcinogeny, vibrace, fyzická či psychická zátěž. Proto by práce neměla být jednotvárná a měla by být proložena bezpečnostními pauzami. Dále to mohou být bakterie, plísňe, viry, spadající do kategorie biologických činitelů či extrémní teplo a chlad.

---

<sup>73</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>74</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

Jestliže nastane situace, kdy výskyt biologických činitelů druhé až čtvrté skupiny dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, kam spadají především již zmiňované bakterie a plísňe, nelze odstranit nebo alespoň jejich hodnoty snížit pod nejnížší přípustnou hodnotu, musí dle Valentové<sup>75</sup> organizace tyto hodnoty měřit a při překročení nejvyšší přípustné hodnoty poskytnout zaměstnancům OOPP. A pokud ani to nepomůže k zajištění ochrany zdraví zaměstnance, musí dojít k vyřazení rizikového faktoru nebo k zastavení práce, jak tomu stanoví zákon.

Zákon v § 7 pojednává i o dalších činitelích, na které je kladen větší důraz. Jedná se například o práci s azbestem, s chemickými karcinogeny či biologickými činiteli. Práce s nimi je nutné provádět v kontrolovaných pásmech, u kterých se provádí evidence vstupujících zaměstnanců. Kontrolovaná pásma musí splňovat určitá kritéria – nesmí se zde kouřit, jíst a pít. Vstup je možný pouze v OOPP. Nesmějí zde pracovat mladiství, a to ani z důvodu přípravy na budoucí povolání, těhotné a kojící zaměstnankyně, ani zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu.

Prevence a lepší řízení BOZP vede k dosažení výhod, díky nimž se snaha a zodpovědnost zaměstnavatele mnohonásobně vrátí. Jedná se především o vyšší produktivitu práce, nižší absenci pracovníků, nižší náklady v souvislosti s úrazy a případnými soudními spory, lepší plnění požadavků zákazníků, lepší morálka pracovníků a v neposlední řadě kvalitnější vztahy mezi zaměstnanci. Ke zjištění těchto výhod byl proveden výzkum, kterého se zúčastnilo devatenáct organizací, přičemž všichni dosáhli úspor tím, že investovali do ochrany zdraví a do BOZP. Politika BOZP klade důraz a ctí pravidlo na zajištění přednosti bezpečnosti zaměstnanců před úspěchem organizace.<sup>76</sup>

### 2.3.7 Odborná způsobilost v oblasti prevence rizik

Záležitosti v oblasti prevence rizik zajišťuje zaměstnavatel sám, je-li k tomu způsobilý nebo prostřednictvím odborně způsobilé osoby. Tou může být i odborně způsobilý zaměstnanec, kterého zaměstnavatel zaměstnává. Aby byl zaměstnavatel oprávněn provádět prevenci rizik sám, záleží i na počtu zaměstnanců, které zaměstnává. Nesmí jich být více než 25 a současně je potřeba, aby byl nositelem potřebných znalostí. Potřebnými znalostmi se rozumí alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou, odbornou praxí v délce tří let nebo jeden rok, jestliže získal vysokoškolské vzdělání v bakalářském

---

<sup>75</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>76</sup> ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. 2015.

či magisterském studijním programu v oblasti BOZP. Při vyšším počtu zaměstnanců k tomu potřebuje vlastní odbornou způsobilost či jinou odborně způsobilou osobu. Takovéto osobě musí mimo jiné předat všechny potřebné dokumenty a informace a poskytnout potřebnou dobu k výkonu její činnosti. Při zaměstnávání nad 500 zaměstnanců možnost samostatného výkonu v zajišťování prevence rizik není uvedena.<sup>77</sup>

Bělina<sup>78</sup> uvádí, že zaměstnavatel může rozhodnout, že zaměstná takovouto odborně způsobilou osobu v každém svém závodě. Může však dojít i k závěru, že takovou osobu pro nízkou rizikovost nepotřebuje, a tudíž ji nebude zaměstnávat a povinnosti v oblasti prevence rizik mu zajistí externí pracovník.

Zaměstnavatel však s odborně způsobilou osobou spolupracuje, a to především při přijímání příslušných opatření. Součinnost odborně způsobilé osoby zajišťuje také s poskytovatelem pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu. Při zajišťování úkolů v oblasti prevence rizik jedná odborně způsobilá osoba také spolu s odborovou organizací a zástupcem pro oblast BOZP, kterého si mohou zvolit i sami zaměstnanci. Zde je vhodné zmínit rozdílné kompetence odborně způsobilé osoby a zástupce pro oblast BOZP. Zatímco odborně způsobilá osoba vyhledává rizika, přičemž veškerá odpovědnost za jejich odstranění jde k tíži zaměstnavatele, zástupce pro oblast BOZP pouze seznamuje zaměstnavatele s požadavky zaměstnanců v oblasti BOZP a naopak, zpětně předává informace od zaměstnavatele směrem k zaměstnancům ohledně opatření, která se uskuteční.<sup>79</sup>

Aby mohla být osoba považována za odborně způsobilou, musí splňovat předepsané zákonné požadavky z hlediska absolvovaného vzdělání a nabytí zkušeností a musí vykonat odbornou zkoušku z odborné způsobilosti. Osvědčení o absolvování takovéto zkoušky je vydáváno na období pěti let.<sup>80</sup> Bělina<sup>81</sup> ještě dodává, že pokud po uplynutí pěti let dojde k opětovnému přihlášení žadatele již dříve vykonané zkoušky, pohlíží se na zkoušku jako na periodickou. Zkoušky o odborné způsobilosti je oprávněna provádět pouze akreditovaná osoba. Jestliže osoba požadavky nesplní, není možnost osvědčení získat. Splnění vytyčených předpokladů zákonem je považováno za určitý

---

<sup>77</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>78</sup> „Tamtéž“

<sup>79</sup> „Tamtéž“

<sup>80</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>81</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

standard, jenž je požadován pro výkon těchto důležitých profesí pro zachování vysoké odborné úrovně.

Úkolem OZO je zejména podílet se na vyhledávání a vyhodnocování rizik vyskytujících se na pracovištích a na pomoci s návrhy potřebných preventivních opatření. Dále upozorňuje zaměstnavatele na zjištěné závady v oblasti BOZP, poskytuje odborné poradenství vedoucím zaměstnancům, provádí kontroly BOZP na pracovišti apod.<sup>82</sup>

*„Hodnocení rizik musí být co nejvíce objektivizováno, například kontrolou další odborně způsobilou osobou.“* Při první návštěvě pracoviště odborně způsobilá osoba neví, jaké množství rizik má najít. Doporučuje se tedy postupovat dle vhodného check-listu, a poté se na místo výkonu práce vrátit a zjišťovat rizika nad rámec. Je také rozumnější postupovat v kontrole systémově. Je tak zaručena nižší míra opomenutí.<sup>83</sup> Dle výzkumu byl zaznamenán nárůst účinnosti systematicky provedené prohlídky až o 20 %. K tomu dopomůže i postup prohlídky zleva doprava, nahoru dolů. *„Nejlepší výsledky byly dosahovány, když měli odborníci cca hodinu na 100 metrů čtverečních.“* Je možné provést i test porušení opatření k otestování připravenosti pracoviště na případné nehody.<sup>84</sup>

### 2.3.8 Zvláštní odborná způsobilost

Speciální odbornost je dle zákona vyžadována u zaměstnanců, vykonávajících práci na technických zařízeních, při jejich obsluze, montáži, údržbě, kontrole nebo opravách, kde hrozí zvýšená míra ohrožení zdraví zaměstnanců. Bělina<sup>85</sup> ještě upřesňuje, že za tyto technické zařízení jsou považovány zařízení tlaková, plynová, elektrická či zdvihací, které se dle stupně jejich nebezpečnosti zařazují do příslušných tříd.

Jak plyne již z názvu speciální odborná způsobilost, je jasné, že zde budou i přísnější předpoklady, které uvádí mj. i Valentová.<sup>86</sup> A těmi kromě požadavků na zdravotní a odbornou způsobilost jsou dosažení nejméně 18 let a úspěšné vykonání zkoušky ze zvláštní odborné způsobilosti, kterou je nutno zopakovat také každých pět let.

---

<sup>82</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>83</sup> KYSELOVÁ, Lucie. Vyhledávání rizik aneb jak se naučit správně hledat. *Bezpečnost a hygiena práce* [online], roč. 2020, č. 3.

<sup>84</sup> HRYMAK V. and J. de Vries. The development and trial of systematic visual search; a novel method to improve the observation of workplace hazards during inspections. *Policy and Practice in Health and Safety*. 2020, 18(2), s. 9-24.

<sup>85</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>86</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

### 2.3.9 Zajištění BOZP mimo pracovněprávní vztahy

Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP neukládá příslušnou ochranu pouze zaměstnancům. Tato ochrana BOZP dopadá i na činnost a poskytování služeb, jež jsou vně základní pracovněprávní vztahy. To jsou například osoby samostatně výdělečně činné nebo zadavatel či zhotovitel stavby. Dále sám zaměstnavatel, spolupracující manžel apod. Z toho plyne, že všude, kde je používán pojem zaměstnanec, rozumějí se tím i tyto všechny osoby. Bělina<sup>87</sup> uvádí, že je tak vytvořeno ucelené právní prostředí, kde existuje vysoký standart ochrany pro všechny dotčené fyzické osoby. Všechny uvedené osoby v § 12 jsou totiž vystavovány stejným zdraví ohrožujícím činitelům jako zaměstnanci, případně svou činností mohou ohrozit další osoby.

V oblasti stavebnictví může být zadavatelem i investor, objednatel čili fyzická nebo právnická osoba, pro kterou je stavba zhotovována nebo na základě které se stavba realizuje. Zhotovitelem je pak právnická nebo fyzická osoba, která v mezích své podnikatelské činnosti vykonává na staveništi příslušné práce, ať už montážní, stavební nebo udržovací.<sup>88</sup>

### 2.3.10 Osoby oprávněné provádět zkoušky odborné způsobilosti

K tomu, aby osoby mohly provádět zkoušky odborné způsobilosti potřebují určitou akreditaci. O jejím udělení má oprávnění rozhodovat pouze Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tento proces je zahájen podáním žádosti, spolu se kterou je žadatel povinen uhradit správní poplatek ve výši 5 000 Kč. U žádosti o prodloužení akreditace jeho výše činí 4 000 Kč. Nezaplatí-li žadatel povinný poplatek ve stanovené lhůtě, je správní řízení zastaveno. Akreditace je udělována na 3 roky a v případě jejího prodloužení na 10 let pod podmínkou splnění zákonných předpokladů.<sup>89</sup>

## 2.4 Nejčastěji používané metody a ukazatelé v oblasti BOZP

Zákoník práce obsahuje úpravu, jak by se měl zaměstnavatel chovat v oblasti prevence rizik, a snaží se, aby tento postup byl, pokud možno systémový. Na samotném zaměstnavateli je pak postup, jaký si zvolí pro práci s rizikem, tedy pro vyhledávání, stanovení a identifikaci rizika. Dle sdělení Běliny<sup>90</sup> hodnocení rizik vychází mj. i z nehod a úrazů, jež se ve společnosti udály, a z nich získaných konkrétních a pravdivých

---

<sup>87</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>88</sup> „Tamtéž“

<sup>89</sup> „Tamtéž“

<sup>90</sup> „Tamtéž“

informací. V praxi by měl být používán ověřený soubor kritérií, zaručující nestrannost hodnocení. Při výběru používané metody je možno vycházet např. z toho, zda je známo rozložení úrazů v prostoru a čase a na základě toho, zda lze určit dopad a pravděpodobnost výskytu těchto nežádoucích událostí, od složitosti výrobního procesu, nebezpečnosti použitého materiálu, požadavků na kvalifikaci zaměstnanců aj.

Základních metod pro určení rizik je mnoho, přičemž každá z nich je vhodná pro určité činnosti a nelze jednoznačně říct, která z nich je nejvhodnější nebo nejuniverzálnější. Jedná se například o bezpečnostní kontrolu, kontrolní seznamy, metodu What – if, analýzu lidské spolehlivosti, metodu BOMECH apod.<sup>91</sup> Podnik by pak měl sám uvážit, která metoda je právě pro něj vhodná.

Metoda What – if spočívá ve vyhledávání možných dopadů vybraných nebezpečných událostí. Formou diskusí a pokládání otázek „co když“ a odpovědí na ně se tak dá připravit na situace, jež mohou nastat a ohrozit plnění úkolů a dosažení požadovaného cíle.<sup>92</sup> Skupina zkušených lidí hledá nápady uvažuje postup při možných nehodách.<sup>93</sup> Kašík a Franek<sup>94</sup> tvrdí, že analýza je nenáročná a poměrně snadno pochopitelná, postup je však více intuitivní než systematický.

Metodu BOMECH zase popisuje Bělina<sup>95</sup>. Využívá se pro hodnocení nebezpečnosti strojů či jiných zařízení a pracovišť. Dokáže stanovit stupeň nebezpečnosti faktoru s dostatečnou přesností a formuluje kritéria, na kterých je tento stupeň nebezpečnosti závislý.

Jedním ze znaků BOZP je používání metody přímého státního donucení, kdy stát za účelem účinného zvýšení ochrany života a zdraví zaměstnanců vykonává kontrolu a dozor u zaměstnavatele, k čemuž je oprávněn použít i příslušné sankce v případě nedodržení nebo porušení stanovených právních předpisů.<sup>96</sup>

Některé organizace poskytují metodu konzultování. Poskytují jej dobrovolníci nebo pracovníci na plný úvazek. Nevyžaduje se vysokoškolské vzdělání, ale přesto by se mělo jednat o lidi s odpovídajícími zkušenostmi. O této metodě pojednává Armstrong.<sup>97</sup>

---

<sup>91</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>92</sup> KAŠÍK, Josef a Jiří FRANEK. *Základy podnikové diagnostiky*. 2015.

<sup>93</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>94</sup> KAŠÍK, Josef a Jiří FRANEK. *Základy podnikové diagnostiky*. 2015.

<sup>95</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2019.

<sup>96</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017.

<sup>97</sup> ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. 2015.



Ten uvádí i nejpoužívanější ukazatele pro měření v oblasti zdraví a bezpečnosti práce:

- $\text{míra úrazovosti} = \frac{\text{počet úrazů}}{\text{počet odpracovaných hodin}} \cdot 100\,000$
- $\text{míra incidence (výskytu)} = \frac{\text{počet úrazů}}{\text{průměrný počet pracovníků v období}} \cdot 1\,000$
- $\text{míra závažnosti} = \frac{\text{počet dní ztracených v důsledku nehod}}{\text{v přepočtu na milion odpracovaných hodin.}}$

Avšak Armstrong<sup>98</sup> již ve své publikaci neuvádí, v jakém rozmezí by se měly hodnoty pohybovat. Co je pro podnik ještě přijatelné, a co už ne.

---

<sup>98</sup> ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. 2015.

### 3 Analýza bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u vybraného zaměstnavatele

#### 3.1 Představení společnosti

Společnost sloužící pro rozbor v této práci je soukromou společností sídlící v okrese Bruntál. Na trhu působí od roku 1993. Jedná se o strojírenskou společnost, která od začátku svého působení prošla postupným rozvojem jak výroby, tak technologie.

Z počátku se věnovala výrobě reklamních panelů, ale díky zahraničních příležitostí se od roku 2000 mohla začít realizovat ve výrobě offshore zařízení. Začala obchodovat i se speciálními komponenty pro zdravotnická zařízení, s technologicky náročnými komponenty, zařízením do strojů pro povrchovou těžbu nerostů, jako jsou plošiny, šnekové dopravníky, rámy pro důlní stroje, náhradními díly pro hutě a ocelárny a základními rámy pro klimatizační jednotky. Od roku 2005 se výroba trochu pozměnila, a to na výrobu zařízení pro navijáky a další zařízení pro offshore, což představuje zařízení pro námořní průmysl a těžební mořské plošiny. Výroba speciálních komponent pro zdravotnické zařízení a výroba zařízení a náhradních dílů pro hutě a ocelárny přetrvávala. V průběhu let se výroba rozšířila o strojní součásti pro potravinářský průmysl. V roce 2007 došlo k velkému rozvoji firmy. Bylo investováno do výstavby dalších výrobních hal. V současnosti se komponenty k námořnímu průmyslu neustále rozšiřují, přičemž jak vyplývá z textu, mezi její klíčové odběratele patří zahraniční společnosti.<sup>99</sup>

Podnik lze zařadit do kategorie střední podnik, jelikož zaměstnává méně než 250 zaměstnanců a roční obrat nepřesahuje 50 milionů EUR. Počet zaměstnanců se vyvíjel následujícím způsobem. V roce 1995 ve společnosti pracovalo 39 zaměstnanců a až do roku 2004 se jejich počet udržoval přibližně okolo 40 pracovníků, s výjimkou roku 2002, kdy byl jejich počet nejnižší. Poté počty narůstaly až do roku 2013. Společnost na svých stránkách uvádí hodnoty pouze do roku 2014. K dnešnímu dni tato vybraná společnost zaměstnává přibližně 105 zaměstnanců v šesti halách.

**Tabulka 3.1 Počet zaměstnanců v letech 1995-2014**

	Počet zaměstnanců v letech 1995-2014									
Rok	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Počet	39	40	43	48	45	44	46	34	43	45
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Počet	69	92	107	147	160	146	156	165	161	139

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních dat společnosti

<sup>99</sup> Internetové stránky společnosti

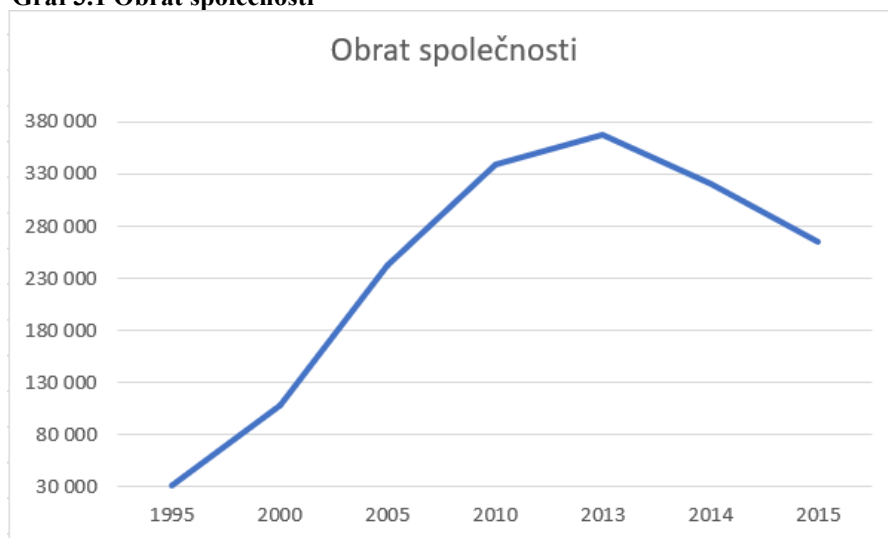
Společnost eviduje obraty zobrazené v následující tabulce. Jsou v ní uvedeny hodnoty za vybrané roky. Vybrány jsou hodnoty s časovým rozmezím pěti let, a poté za poslední tři uvedené roky, přičemž lze pouhým okem zaznamenat, že dochází nejprve k jejich nárůstu a poté poklesu, což lze podpořit i níže uvedeným grafem. Společnost uvádí hodnoty obratu pouze do roku 2015.

**Tabulka 3.2 Obrat společnosti**

<b>Obrat společnosti</b>							
<b>Rok</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>tis. Kč</b>	30 762	107 770	242 507	338 647	366 965	321 231	264 972

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních dat společnosti

**Graf 3.1 Obrat společnosti**



**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních dat společnosti

Dle sdělení odborně způsobilé osoby vybraná společnost vychází v oblasti BOZP především ze zákoníku práce, z nařízení vlády a vyhlášek, z rozhodnutí KHS a z rozhodnutí obce. Ve své praxi čerpá buď přímo z nich nebo je aplikuje na své interní předpisy. Mj. používá předpisy týkající se výrobního zaměření společnosti (např. na ochranu životního prostředí, ovzduší a vod), registry právních a environmentálních požadavků, registry pro monitorování a měření a další. Předpisy pro ochranu zaměstnanců, předpisy pro BOZP a PO. Dále interní předpisy jako směrnice o poskytování OOPP, směrnice k zajištění BOZP, osnovy vstupního a periodického školení, technologické postupy, instrukce, pokyny, bezpečnostní pravidla (např. při nakládání s chemickými látkami), bezpečnostní řád, provozní řády a jiné. V kolektivní smlouvě úprava BOZP obsažena není, jelikož ve společnosti nemají odborovou organizaci. Tu nahrazuje zástupce zaměstnavatelů.

## 3.2 Rizika ve společnosti

Nežli dojde k poskytnutí OOPP příslušným zaměstnancům, o kterých pojednává kapitola níže, je nejprve nutné vyhledat potenciální rizika, která mohou během výkonu práce nastat a kterým je právě prostřednictvím přidělených OOPP nutno předcházet. O těch pojednává příloha směrnice o Poskytování osobních ochranných pracovních prostředcích, mycích, čistících a desinfekčních prostředků s názvem Tabulky vyhodnocení rizik pro výběr ochranných prostředků.

Rizika jsou rozdělena na fyzikální, chemická a biologická. Nejširší skupinou ve vybrané společnosti jsou rizika fyzikální, která se dále dělí na mechanická, kam spadají pády z výšky, údery, nárazy, roztrhnutí, dále bodné a řezné rány, škrábance, uklouznutí, upadnutí, vibrace a tepelná, kam spadají faktor tepla, ohně a chladu. Dále je k fyzikálním rizikům řazeno záření – neionizující a ionizující. A na závěr i hluk. Chemická rizika se člení na tuhé látky, plyny a páry, aerosoly – prach, vlákna, dýmy, mlhy a kapaliny – ponoření, postřikání. Třetí kategorií představují již zmíněná biologická rizika s podskupinami bakterií, virů, parazitů, plísní a nebakteriálních biologických antigenů.

Například mechanik je vystaven rizikům jako jsou úder do lebky, bodné a řezné rány v oblasti zraku, rukou, nohou a celého těla. Jeho ruce podléhají vibracím. Je vystaven teplu a ohni, neionizujícímu záření, hluku, prachu a dýmům. Biologická rizika se jej vůbec nedotýkají. Profese obsluhy svářečského robota je na tom podobně, taktéž podléhá četnému množství rizikových faktorů. Taktéž mezi ně patří riziko úderu a nárazu do lebky, bodné a řezné rány po celém těle, vibrace v rukou, podléhají ohni, teplu, neionizujícímu záření a hluku. Navíc pracuje v prachu, dýmech a mlhách. Naproti tomu například obráběč je vystaven úderu, nárazu, bodným a řezným ranám, uklouznutí a upadnutí a v poslední řadě hluku. Nejnižšímu počtu výskytu faktorů rizika ze všech pracovních zařazení jsou vystaveni mistři ve výrobních halách a THP zaměstnanci. Je zřejmé, že například takový řidič vysokozdvizného vozíku je vystaven daleko nižšímu počtu pracovních rizik nežli například mechanik, obráběč či svářeč, jejichž výkon je daleko náročnější, a kteří musí být při výkonu své práce daleko více obezřetní a důslední při používání pracovních pomůcek.

### 3.2.1 Kategorizace prací dle rizikových faktorů

Jak bylo zmíněno již v teoretické části, jednou z povinností zaměstnavatele je seznámit zaměstnance s informací, do jaké kategorie spadá jím vykonávaná práce dle

stupně rizikivosti. Přehled o tom podává směrnice s názvem Kategorizace prací. Ve vybrané společnosti pracují zaměstnanci v šesti halách, přičemž do jednotlivých kategorií jsou rozčleněni nejen na základě práce vykonávané jimi samotnými, ale právě i na základě toho, na jaké hale pracují a s jakými dalšími profesemi přijdou do styku, resp. například na mechanikovo zdraví mají dopad svářečské dýmy, které se na hale nachází.

Dle informací dostupných ve směrnici byla zpracována tabulka 3.3, kde je možno vidět, do jakých kategorií vybrané profese spadají a jakým rizikovým faktorům podléhají.

**Tabulka 3.3 Kategorizace prací dle rizikivosti**

Kategorizace prací dle rizikivosti		
Profese	Kategorie	Rizikový faktor
THP zaměstnanec	1	žádný
THP - mistři	2	hluk, prach
Řidič autojeřábu	2	hluk, fyzická zátěž
Řidič VZV	2	hluk, fyzická zátěž
Řidič nákladního vozidla	2	hluk, fyzická zátěž
Údržba + technické zabezpečení	2	prach, hluk, vibrace
Pomocný pracovník ve skladu	2	hluk, fyzická zátěž
Obráběč - hala A	1, 2	hluk, fyzická a psychická zátěž
Obráběč - hala B	1, 2	hluk, fyzická a psychická zátěž
Mechanik - hala C	1, 2, 3	chemické látky, prach (svářečské dýmy), vibrace, fyzická zátěž, hluk
Obsluha svařovacího robota - hala C	1, 2	chemické látky, psychická zátěž, prach (svářečské dýmy), hluk
Svářeč - hala C	1, 2, 3	psychická zátěž, zraková a fyzická zátěž, vibrace, prach (svářečské dýmy), hluk
Zámečnick - hala C	1, 2, 3	psychická zátěž, prach (svářečské dýmy), fyzická zátěž, vibrace, zraková zátěž, hluk
Zámečnick - hala D	2, 3	vibrace, prach (svářečské dýmy), hluk
Svářeč - hala D	1, 2, 3, 4	psychická, zraková a fyzická zátěž, vibrace, hluk, prach (svářečské dýmy)

VZV...vysokozdvihový vozík

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

Z uvedených informací lze pozorovat, že nejnáročnější práce z hlediska rizikových faktorů vykonává mechanik, svářeč a zámečnick. Tito zaměstnanci bývají převážně řazeni do výsledné kategorie 3, která je charakteristická překračováním hygienických limitů. Například mechanik na hale C je dle chemických látek řazen do kategorie 1, dle fyzické zátěže, svářečských dýmů a vibrací do kategorie 2 a dle hluku, který dosahuje po přepočtu na celosměnovou hlukovou zátěž směnové hladiny 92,7 dB, je řazen do kategorie 3. Výslednou kategorií je tedy kategorie 3.

Práce svářeče na hale C spadá z hlediska psychické zátěže do kategorie 1. Dle vibrací, zrakové a fyzické zátěži do kategorie 2. Koncentrace svářečských dýmů zde není tak silná, dosahuje  $4,22 \text{ mg/m}^3$  a je zařazena také do kategorie 2. Hladina hluku v tomto případě už ale tak příznivá není, celosměnová hladina s 92,8 dB odpovídá kategorii 3. Psychickou zátěž představuje ve většině případů dvousměnný provoz.

Mohlo by se zdát, že kategorie prací svářeče na hale C bude totožná s kategorií prací svářeče na hale D. Při pohledu do tabulky je však možno zjistit, že opak je pravdou. Svářeč z haly D totiž na rozdíl od svářeče z haly C podléhá výsledné kategorii 4. Je to nejvyšší možná hranice kategorie prací a jediná vyskytující se v tomto vybraném podniku. Společnou mají první i druhou kategorii. Třetí kategorie je určena z hlediska rizikového faktoru hluku, který dosahuje na hale C 92,8 dB a na hale D 99,1 dB, tudíž na obou pracovištích dochází k překročení hygienických limitů a kategorie je totožná. Zlom nastává až u faktoru prachu neboli svářečských dýmů, kdy na hale C je řazen dokonce ještě do kategorie 2, což je u profese svářeče ne moc obvyklé, ale na hale D je přiřazen již ke kategorii 4 z důvodu naměřené koncentrace ve výši  $23,1 \text{ mg/m}^3$ , což je o  $18,88 \text{ mg/m}^3$  více než na hale C, kde hodnota dosahuje  $4,22 \text{ mg/m}^3$ .

Zámečnická na hale C podléhá z hlediska ohrožení kategorií 1 z důvodu psychické zátěže a svářečských dýmů, kategorií 2 z důvodu vibrací, fyzické a zrakové zátěže a kategorií 3 z důvodu hluku s celosměnovou hladinou 93,5 dB.

Výsledná kategorie zámečnicka na hale D je totožná s výslednou kategorií zámečnicka na hale C, a tak by se rizikové faktory mohly jevit jako totožné. Přesto v nich jsou rozdíly a ony příslušné kategorie jsou jim přiděleny z odlišných důvodů. Zatímco zámečnická na hale C je řazen do kategorie 2 z důvodu fyzické, zrakové zátěže a vibrací, u zámečnicka na hale D jde pouze o vibrace. Do kategorie 3 je zámečnická z haly C řazen pro rizikový faktor hluku, zámečnická z haly D taktéž z důvodu nadměrného hluku, ale i pro nadlimitní hranici prachu nebo svářečských dýmů. U zámečnicka na hale C se vyskytla i kategorie 1, u zámečnicka na hale D nikoli.

Naopak nejméně náročnou práci, resp. faktorům s nejnižší mírou rizika podléhají THP pracovníci, zaměstnanci v jednosměnném provozu. Tito zaměstnanci většinou nepodléhají žádným rizikovým faktorům. Jejich náplní práce jsou převážně kontrolní a administrativní činnosti, u kterých se nevyskytují takové rizikové faktory jako u klasických dělníků na halách. Za profesi na pomezí považuje autorka práce THP

pracovníky – mistry ve výrobních halách. Tito pracovníci totiž vykonávají práci jako napůl vedoucí pracovníci, což spočívá v administrativních a kontrolních činnostech, ale pokud je potřeba, zastanou i práci dělníka. Tudíž potenciální rizika se při této funkci vyskytují, když jsou například svým podřízených přidělit práci nebo jdou provádět již zmíněnou kontrolorskou činnost, avšak nepříznivý vliv na zdraví lze očekávat pouze ve výjimečných případech. Administrativní práci navíc provádí ve své kanceláři, kde se od případného hluku distancují.

V souvislosti s výše zmíněnými rizikovými faktory je ve směrnici společnosti uveden i návrh na opatření. U rizikového faktoru „prach“ se jedná především o vybavení zaměstnanců příslušnými OOPP, zajištění dostatečného větrání a odsávání na pracovišti, používání mobilních odsávačů, zajištění pravidelných lékařských prohlídek a zařazení bezpečnostních přestávek. Pokud by hrozilo, že by porucha funkce u zařízení k odsávání způsobila vzestup koncentrace chemické látky včetně prachů v pracovním prostředí, musí být dle Novotného<sup>100</sup> opatřena signalizací chodu a signalizací poruchy řídicího systému. U faktoru „hluk“ se jedná o opatření taktéž v podobě OOPP, zajištění pobytu zaměstnanců v době pracovní přestávky na jídlo a oddech v nehlukném prostředí, taktéž zajištění lékařských prohlídek a zařazení bezpečnostních přestávek, kdy si pracovníci mohou odpočinout nejen od hlučného prostředí, ale i od nástrojů a pomůcek, které je před těmito riziky mají chránit.

### 3.2.2 Prevence rizik

V souladu se zákonem zaměstnavatel provádí jedenkrát ročně revizi prevence rizik, a s každou provedenou změnou následně seznamuje všechny své zaměstnance. Rozmezí jednoho roku je stanoveno proto, jelikož nemohou být vyloučena určitá specifická rizika, která se projevují například různou technickou úrovní jednotlivých zařízení při existenci velké rozmanitosti jejich druhů i jejich vývoje. A tak je vhodné stanovit si pravidelný interval. Problematiku prevence rizik ve společnosti upravuje dokument s názvem Prevence rizik.

Při hodnocení rizik společnost používá „bodovou polokvantitativní metodu“, založenou na zhodnocení kvantifikace rizika, kdy se vychází ze stanovení míry rizika ze vztahu:  $mR = P \cdot N \cdot H$ , přičemž mR – míra rizika, P – pravděpodobnost vzniku rizika,

---

<sup>100</sup> NOVOTNÝ, Karel. *Lexikon BOZP: pro provádění kontrolní činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle právních předpisů a technických norem*. 2018.

N – pravděpodobnost následků, H – názor hodnotitele. Tyto jednotlivé faktory jsou vyjádřeny stupnicí od 1 do 5. Stupnice u pravděpodobnosti vzniku rizika je upravena takto: 1 – nahodilost, 2 – nepravděpodobnost, 3 – pravděpodobnost, 4 – velká pravděpodobnost, 5 – trvalá pravděpodobnost. Pravděpodobnost následků takto: 1 – poškození zdraví bez pracovní neschopnosti, 2 – úraz s pracovní neschopností, 3 – vážnější úraz vyžadující hospitalizaci, 4 – těžký úraz a úraz s trvalými následky, 5 – smrtelný úraz. Názor hodnotitele má tuto stupnici: 1 – zanedbatelný vliv na míru nebezpečí a ohrožení, 2 – malý vliv, 3 – větší a zanedbatelný vliv, 4 – významný vliv a 5 – více nepříznivých vlivů na závažnost a následky nebezpečí a ohrožení. Vzájemným vynásobením těchto tří faktorů s příslušnou hodnotou dle stupnice se získá výsledná míra rizika, která nabývá hodnot od 1 do 125. Právě výpočet míry rizika je podkladem a motivem pro stanovení opatření a termínů k eliminaci rizika či jeho snížení.

**Tabulka 3.4 Hodnocení rizik**

Ukazatel	Definice
<b>Pravděpodobnost (P)</b>	
1	Nahodilá
2	Nepravděpodobná
3	Pravděpodobná
4	Velmi pravděpodobná
5	Trvalá
<b>Následek (N)</b>	
1	Poškození zdraví bez prac. neschopnosti
2	Absenční úraz – úraz s prac. neschopností
3	Vážnější úraz vyžadující hospitalizaci
4	Těžký úraz a úraz s trvalými následky
5	Smrtelný úraz
<b>Názor (H)</b>	
1	Zanedbatelný vliv na míru nebezpečí a ohrožení
2	Malý vliv
3	Větší, zanedbatelný vliv
4	Velký a významný vliv
5	Více významných a nepříznivých vlivů

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

V tabulce 3.5 lze vidět stanovené rozmezí míry rizika a jím odpovídající naléhavost provedení preventivních opatření. Míra rizika v rozmezí 1 – 3 představuje zanedbatelné riziko, které je možno přijmout. Nevyžaduje se zde žádné preventivní opatření, avšak i tak je nutno na toto riziko zaměstnance upozornit. Akceptovatelné riziko v rozmezí 4 – 13 vyžaduje již zvýšenou pozornost. Ještě stále se jedná o riziko přijatelné, avšak vyžaduje provedení technických bezpečnostních opatření ke snížení rizika, a pokud



se tak nepodaří učinit, je potřeba zavést alespoň organizační opatření v podobě proškolení obsluhy. Potřeba nápravy je u rizika s rozmezím 14 – 50, kdy je bezpečnostní opatření nutno realizovat dle již zpracovaného plánu na základě rozhodnutí vedení. Bezprostřední opatření je nutno provést u nežádoucího rizika s hodnotami 51 - 100, aby se jeho hodnota dostala na přijatelnou úroveň. Míra rizika s hodnotou mezi 101 a 125 náleží nepřijatelnému riziku. V případě, že k takové situaci dojde, je nutno okamžitě zastavit činnost, jelikož tato kategorie představuje permanentní možnost úrazů a závažných nehod. Je třeba provést odstávku z provozu do doby, než budou provedena potřebná opatření a nové vyhodnocení rizik.

**Tabulka 3.5 Míra rizika**

Míra rizika (mR)	Naléhavost realizace preventivních opatření
1 – 3	ZANEDBATELNÉ RIZIKO
4 – 13	AKCEPTOVATELNÉ RIZIKO
14 – 50	MÍRNÉ RIZIKO
51 – 100	NEŽÁDOUCÍ RIZIKO
101 – 125	NEPŘIJATELNÉ RIZIKO

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

Autorka práce se zaměřila na některé posuzované činnosti a objekty či zařízení a zjistila, že například kancelářské práce se zařazují do druhého rozmezí s hodnotou 8. Schody lze zařadit do téhož rozmezí s hodnotou 10. Do první kategorie v této společnosti žádná činnost ani objekt nespádají. Přenosné žebříky, skladovací regály nebo ruční či mechanizované nářadí spadají do kategorie mírné riziko. Elektrické vrtačky, stolní brusky, kotoučová pila, zdvihací zařízení jako elektrické kladkostroje, horké povrchy, mobilní jeřáby a tlakové nádoby a kompresory lze zařadit do kategorie nežádoucí riziko s rozmezím 51 – 100. Do nejprísnejší hodnocené kategorie míry rizika spadá například svařování plamenem, nebezpečné látky, vysokotlaká myčka obrobků, požární ochrana a evakuace a také nátěrové hmoty s hodnotou 101, jejichž zařazení do této kategorie autorku práce překvapilo. Osobně by je zařadila do oblasti nežádoucího rizika. Ale samozřejmě záleží na typu a charakteru látky.

### 3.2.3 Periodicita školení a lékařských prohlídek

Co se týče period, během kterých probíhají školení v oblasti BOZP, jsou různé a liší se dle profesí. Konkrétně školení BOZP a PO se dle dokumentu s názvem LP-BOZP vedoucí zaměstnanci účastní 1x za 3 roky, stejně jako pracovník údržby a technického zabezpečení, obchodní manažer, referent nákupu a skladník. Nejpočetnější skupinu tvoří

zaměstnanci s periodou školení co 2 roky, mezi něž patří technolog, svářeč, obráběč, mechanik, lakýrník, asistentka zaměstnance THP, řidič VZV, frézař, řidič autojeřábu, kontrolor kvality, palič, brusič, účetní, zámečník, tryskač, pracovník IT, horizontář CNC a řidič vozu nad 3,5 t. Periodicita 1x za rok se u školení BOZP a PO netýká nikoho.

Sama autorka by zaměstnance na pozici svářeče a obráběče zařadila do kategorie školení s periodicitou 1x ročně, jelikož se dle jejího názoru jedná o nejnáročnější povolání v této společnosti a hrozí zde nejvyšší úrazovost. Naopak např. pracovník IT nebo účetní by dle autorky mohli být klidně zařazeni do kategorie školení s periodicitou 1x za 3 roky.

Za rok 2019 bylo proškolen celkem 7 vedoucích pracovníků, 1 obchodní manažer a 1 referent nákupu, spadajících do kategorie s tříletou periodicitou školení a dalších 75 pracovníků, techniků s dvouletou pravidelností školení BOZP a požární ochrany z celkového počtu 105 zaměstnanců, tudíž převážná většina.

Z Ceníku za služby školení lze zjistit, že školení vedoucích pracovníků je vyčísleno ve výši 500 Kč za osobu a u ostatních zaměstnanců se pak jedná o skupinové školení, které je vzhledem k vyššímu počtu účastníků cenově příznivější a vychází tak na jednoho zaměstnance na 125 Kč. Tudíž celková cena za zmíněných 75 dělníků činí 9 375 Kč. Celková suma za toto jedno školení činí za rok 2019 tedy 13 875 Kč.

**Tabulka 3.6 Náklady za školení BOZP a PO za rok 2019**

<b>Náklady za školení BOZP a PO</b>			
<b>Pozice</b>	<b>Perioda (roky)</b>	<b>Počet</b>	<b>Náklad (v Kč)</b>
<b>Vedoucí zaměstnanec</b>	3	7	500
<b>Obchodní manažer</b>	3	1	500
<b>Referent nákupu</b>	3	1	500
<b>Dělník</b>	2	75	125
<b>Celkem</b>		84	<b>13 875 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

Částka se zdá být na první pohled docela vysoká, vezme-li se v potaz, že je to pouze za jedno školení a takových školení musí zaměstnanci podstoupit několik, ať už speciálních jen pro některé zaměstnance nebo všeobecných, zahrnující všechny pracovníky. Avšak po sdělení informace od poskytovatele školení se částky takto běžně pohybují a zvláště školení BOZP a PO je považováno za takový základ a je nezbytné, tudíž bývají ceny i vyšší. Stále ale platí, že školení pro určité profese jako například svářeče či jeřábníky patří k těm nejdražším. Avšak každý poskytovatel si účtuje jiné částky. Pak je

na zaměstnavateli, aby se smluvně zavázal s poskytovatelem těchto služeb s přiměřenými cenami. Zároveň je ale dle autorky práce vhodné domluvit se s poskytovatelem na tom, aby zaměstnancům poskytnul co možná nejširší spektrum školení a zaměstnavatel tak nemusel domlouvat každé školení u jiného externisty. Volba a konečné rozhodnutí je však čistě jen na něm. Co je vhodné ohledně nákladů na školení ještě zmínit je, že velice výhodné pro zaměstnavatele je domluvit školení pro co možná největší počet zaměstnanců, jelikož poskytovatelé školení ve většině případů poskytují množstevní slevy, a zatímco za jednotlivce by školení vyšlo například na 500 Kč, v rámci množstevní slevy finální částka za jednotlivce činí třeba 125 Kč, což je pro společnost značně výhodné a má smysl takto uvažovat a postupovat. V jeden rok pak společnost vynaloží sice větší obnos peněz, avšak pokud se jedná o školení s periodicitou dva, tři, čtyři roky a výš, má v této záležitosti zaměstnavatel na určitou dobu klid a není tímto finančně zatížen a může se zaměřovat na jiné povinnosti. Je nutné zmínit, že různá školení jsou ohodnoceny jinými částkami.

Lékařské prohlídky se ve vybrané společnosti dělí na vstupní, periodické, podle rizika ohrožení zdraví, mimořádné a výstupní. Právní úprava periodických lékařských prohlídek vychází především ze zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících předpisů a z vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Odvíjí se od kategorie práce, do které pracovníci spadají a na jaké hale pracují, to znamená, s jakými rizikovými faktory při vykonávání své pracovní činnosti přijdou do styku. Kontrola u zaměstnanců v kategorii 1 se provádí 1x za 6 let do 50 let zaměstnance, a dovršil-li věku nad 50 let, pak 1x za 4 roky. Kategorie 2 si žádá prohlídku 1x za 4 roky do 50 let věku a 1x za 2 roky nad 50 let. V kategorii 2 rizikové a kategorii 3 pak 1x za 2 roky a v poslední řadě zaměstnanci v kategorii 4 podstoupí tuto prohlídku 1x za rok.<sup>101</sup> Na základě těchto informací se stanoví časové rozmezí, v jakém jsou zaměstnanci povinni navštěvovat lékařské prohlídky a jaká konkrétní vyšetření jsou povinni absolvovat.

Pro záznam period lékařských prohlídek slouží společnosti stejný dokument jako pro záznamy o proběhlých i nadcházejících školení s názvem LP-BOZP. Je v něm uvedeno, že například profese horizontář CNC je vystavena rizikovému faktoru hluku, na jehož základě je řazen do kategorie práce 2, od níž je odvozena perioda lékařské prohlídky

---

<sup>101</sup> Periody lékařských prohlídek – neprošvihli jste termín? [online].

4 roky. Profese mechanika podléhá již většímu počtu rizik, a to hluku, prachu, vibracím a fyzické zátěži, přičemž kvůli hluku spadá do vyšší kategorie práce, a je zcela logické, že i lékařské prohlídky na tento faktor musí být častější, tedy co 2 roky. Ostatní jeho prohlídky jsou prováděny co 4 roky. Stejně je tomu tak i u svářeče na hale C, který podléhá totožným faktorům s totožnými kategoriemi práce, a tudíž i stejné periodicitě prohlídek. Co je u něj odlišné je jedno riziko navíc – zrakové zátěži, kdy toto oční vyšetření je potřeb absolvovat co 4 roky. Dalším typem pracovníka je vedoucí zaměstnanec, konkrétně vedoucí OTK, který narozdíl od svářeče podléhá „pouze“ dvěma rizikům – opět hluku a také prachu. Oba faktory spadají do kategorie 2. Jako vedoucí zaměstnanec těmto vlivům však není vystaven po celou dobu směny jako jeho podřízený, a společnost uvádí, že prohlídku stačí provádět co 5 let. Stejná perioda je uvedena i u zaměstnance na pozici soustružníka. Na rozdíl od vedoucího OTK jeho druhým rizikem není prach, nýbrž fyzická zátěž. Dále se dostáváme opět k profesi svářeče, o němž již zmínka byla, nicméně tento svářeč pracuje na hale D, kde jsou poněkud odlišné podmínky pro výkon pracovní činnosti, ačkoli se jedná o tutéž pracovní profesi. Týkají se jich sice totožné rizikové faktory, avšak s rozdílnou vážností ohrožení, promítnuté do rozdílného označení kategorií práce. Na hale D totiž hluk předstihl prach s kategorií 4 a časovým rozmezím prohlídek 1 rok. Změnu lze pozorovat i u ostatních faktorů, jejichž výčet a s nimi i odvíjející kategorie zůstávají totožné, avšak mění se pravidelnost prohlídek, která je absolutně rozdílná u všech faktorů. Co se týče prašnosti, je nutno navštěvovat lékaře každým rokem. Na vyšetření ohledně hluku a vibrací pak co 2 roky. Kvůli fyzické a zrakové zátěži dle společnosti postačí vyšetření co 5 let. Následujících pět profesí je vystaveno rizikovým faktorům v již mírnější formě, řazení jsou proto všichni do kategorie práce 2. Lakýrník je povinen navštívit všechna vyšetření co 4 roky. Tudíž je může absolvovat všechny najednou při jedné návštěvě. Řidiči VZV postačí navštívit lékaře ohledně periodické prohlídky za 5 let. Údržbář by měl dle společnosti opakovat návštěvu co 3 roky s rizikovými faktory prach, hluk a vibrace. U obráběče je uvedeno také 5 let. A v poslední řadě kontrolor kvality s kategorií práce 2 navštíví lékaře co 4 roky. Vše zmíněné v tomto odstavci zachycuje následující tabulka.

Tabulka 3.7 Periodicita lékařských prohlídek dle profesí

Lékařské prohlídky			
Pracovní zařazení	Rizikové faktory	Kategorie	Perioda
Horizontář CNC	Hluk	2	4
Mechanik	Hluk	3	2
	Prach	2	4
	Vibrace	2	4
	Fyzická zátěž	2	4
Svářeč (hala C)	Hluk	3	2
	Vibrace	2	4
	Prach	2	4
	Fyzická zátěž	2	4
	Zraková zátěž	2	4
THP - vedoucí OTK	Hluk	2	5
	Prach	2	5
Soustružník	Hluk	2	5
	Fyzická zátěž	2	5
Svářeč (hala D)	Prach	4	1
	Hluk	3	2
	Vibrace	2	2
	Fyzická zátěž	2	5
	Zraková zátěž	2	5
Lakýrník	Hluk	2	4
	Chemické látky	2	4
	Fyzická zátěž	2	4
	Pracovní poloha	2	4
Řidič VZV	Hluk	2	5
	Fyzická zátěž	2	5
Údržbář	Prach	2	3
	Hluk	2	3
	Vibrace	2	3
Obráběč	Hluk	2	5
	Fyzická zátěž	2	5
Kontrolor kvality	Hluk	2	4
	Prach	2	4

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

Při pohledu na tabulku lze zjistit, že periody v ní uvedené nekorespondují s periodami uvedenými ve vyhlášce č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Je to z toho důvodu, že ve společnosti u některých profesí neaplikovali novelu vyhlášky a ponechali periody

uvedené ve staré úpravě. Jedná se o profesi vedoucí OTK, který by dle kategorie 2 a věku 40 let měl absolvovat periodickou prohlídku co 4 roky. Svářeč na hale D by vyšetření ohledně zrakové a fyzické zátěže měl navštívit ve svých 64 letech co 2 roky místo uvedeného intervalu 5 let. Řidič VZV by měl prohlídku absolvovat co 4 roky, jelikož spadá do kategorie 2 a nedovršil 50 let věku. Údržbách dovršil 61 let a měl by prohlídku absolvovat co 2 roky. Rizika a věk u obráběče si žádají lékařskou prohlídku co 2 roky.

Autorka s rozlišenou periodicitou lékařských prohlídek u daných profesí souhlasí. Líbí se jí i úprava a přizpůsobení pravidelnosti prohlídek u svářeče z haly C a svářeče z haly D dle míry rizikovosti, ačkoli se jedná o tutéž profesi. S čím ale nesouhlasí je, že obráběči postačuje návštěva vyšetření pouze jednou za 2 roky, pokud by nedovršil 50 let, tak 1x co 4 roky. Dle společnosti spadá do stejné kategorie jako například vedoucí OTK, což se autorce nezdá úměrné. Dle ní obráběč vykonává rizikovější práci, minimálně na hluk náročnou a měl by být zařazen do kategorie 2 rizikové, u níž se nerozlišuje věk zaměstnance a je tak povinen absolvovat vyšetření každé 2 roky. Již ve směrnici o kategorizaci prací je psáno, že vedoucí pracovníci a mistři ve výrobních halách jsou vystavováni minimálním rizikům nebo dokonce žádným, jelikož převážnou část své práce vykonávají ve své kanceláři, kde se věnují administrativní činnosti a neprijdou dle autorky do styku s takovou mírou hlučnosti jako dělníci ve výrobě. Ve srovnání s nimi je dle autorky takový obráběč vystaven vyšší míře rizika, resp. delšímu času v prostoru s hlučností, a neměli by tak mít tito dva zaměstnanci totožnou periodu ke kontrole zdraví.

Na lékařské prohlídky mimo vstupní a výstupní, které probíhají u smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb, jsou dle sdělení odborně způsobilé osoby zaměstnanci vybranou společností vysíláni do Zdravotního ústavu se sídlem v Ostravě. Než se tam vydají, obdrží od svého zaměstnavatele protokol s názvem Formulář žádosti o lékařské vyšetření, obsahující údaje o tom, co chtějí vyšetřit, resp. s jakými rizikovými faktory přijde zaměstnanec do styku. Po vyšetření Zdravotní ústav předá pracovníkovi výslednou zprávu ve dvojím vydání, kdy jedno má pro sebe a druhé pro závodního lékaře. Na základě výsledné zprávy smluvní poskytovatel pracovnělékařských prohlídek zatrhne, zda je práci zaměstnanec schopen vykonávat či ne.

Jaké příslušné vyšetření musí zaměstnanec absolvovat je uvedeno na formuláři, obdrženého od zaměstnavatele. Chladové testy, pletysmografii nebo EMG screening musí podstoupit zaměstnanec, který přijde na pracovišti do styku s vibracemi. Na základě těchto testů se posuzuje, zda je zaměstnanec schopen takovou práci vykonávat nebo utrpěl

následkem působení vibrací poškození cévek v končetinách. To se například po provedení chladových testů projeví zbělením článků prstů provedenou chladovou zátěží. V souvislosti se zřetkovou zátěží je nutno podstoupit audiologické vyšetření. Dalším možným vyšetřením, na které může tato společnost své zaměstnance vyslat je spirometrie, kde se zkoumá stav plic a dýchacího ústrojí zaměstnance. Toto vyšetření souvisí s rizikovým faktorem prachu. Pracovníci mohou být vysíláni ale i na řadu dalších potřebných vyšetření v rámci zkoumání jejich pracovní schopnosti, například na RTG plic nebo srdce. Všechna uvedená vyšetření je nutno dodržovat a nepodceňovat, ač některé testy mohou být bez podstatných změn, jsou známy případy například u chladových testů, že i když pracovníci nezpozorovali žádné změny či problémy s horními končetinami, testy prokázaly oproti předchozímu vyšetření závažnost nálezů dokonce do té podoby, že bylo v lékařské zprávě doporučeno poslat zaměstnance ještě na další vyšetření neurologem pro uznání nemoci z povolání či povolit činnost s podmínkou vyvarování se vibracím. Nemoci z povolání v důsledku vibrací jsou totiž v ČR evidovány každým rokem. Nejzávažnější jsou vibrace přenášené na horní končetiny při manipulaci s vibrujícími nástroji.<sup>102</sup>

### 3.3 Zajištění bezpečnosti pro pálení a svařování

Pro tuto závěrečnou práci byl vybrán bezpečnostní předpis, přesněji organizační směrnice, týkající se zajištění bezpečnosti při svařování, dělení materiálu a nahřívání kovů svářečskými technologiemi, prováděných na všech pracovištích společnosti. Vybrán byl právě tento předpis, jelikož je výkon této práce z pohledu autorky práce ve vybrané společnosti posuzován jako práce nejnáročnější a zároveň nejrizikovější, u které je třeba nepodcenit dodržování pravidel bezpečnosti práce jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele. Směrnice je závazná pro všechny zaměstnance, vykonávající tyto činnosti a pro ty, kteří vykonávají práce související s těmito zmíněnými.

Aby byl zajištěn bezpečný provoz při svařování, je nutné nejprve udělit oprávnění k provádění svářečských prací, a to jmenováním mistrem příslušného pracoviště, kde dochází ke svařování. Bezprostředně pak zaměstnavatel nebo jím pověřený pracovník zaznamená do svářečského průkazu potvrzení o nástupu pracovníka do pracovního

---

<sup>102</sup> KRÁL, Miroslav. Projevy a posuzování vibrací v pracovním prostředí na zdraví člověka. *Bezpečnost a hygiena práce* [online], roč. 2020, č. 2.

poměru. Vlastnit platný svářečský průkaz je nezbytnou podmínkou pro výkon svařovacích prací. Druhou povinností zaměstnavatele je v tomto případě vyslání pracovníka na lékařskou prohlídku. Následně zajistí periodickou zkoušku ve svářečské škole včetně přezkoušení, a to co 2 roky. U vybraných svářečů postačí pouze doškolení.

Směrnice nabádá k pečlivému vybavení svářečů OOPP, jimž je věnována kapitola níže. Co však ve směrnici o poskytování OOPP není a v této směrnici naopak ano je upozornění, že příslušné OOPP nesmí být znečištěny olejem, tukem či jinou zápalnou látkou. Jestliže svářeč vykonává práci v prostoru, kde hrozí nebezpečí otravy, musí být vybaven dýchací maskou, která je posuzována jako doplňující pomůcka a v základní výbavě OOPP není obsažena.

Co se týče výkonu samotné práce, měl by svářeč před započítím své práce zkontrolovat stav svářečského zařízení, své pracoviště, ujistit se, zda v prostoru svařování nejsou přítomny hořlavé látky a materiály a v souvislosti s nimi, zda je zamezen vznik možného požáru či výbuchu. Také se v tomto prostoru nesmí zdržovat nepovolané osoby. Posledním požadavkem ze strany zaměstnavatele je, aby svářeč používal pouze to zařízení a příslušenství, jenž mu bylo přiděleno. V prostorech, ve kterých hrozí nebezpečí výbuchu, je svářečské práce možno vykonávat pouze na základě vystavení písemného příkazu ke svařování, vydaného vedoucím pracoviště. Svařuje-li se v boxu, je nezbytností zapnutí podtlakového větrání ventilátorem. Při svařování ve větším počtu osob je vhodné si předem stanovit způsob dorozumívání. K zapnutí svařovací zdroje dá svářeč pokyn až v okamžiku, kdy je přichystán k výkonu činnosti a zaujme pracovní polohu.

Směrnice obsahuje výčet směsí, které lze použít při svařování ohněm, přičemž svařovací lahve je třeba umístit tak, aby k nim byl zajištěn bezpečný přístup a musí být zajištěny řetízky, bránící pádu. Na pracovišti lze mít maximálně dvě zásobní lahve plynu. Celkově může být v prostoru objektu maximálně 15 lahví stejného či odlišného plynu. Minimálně 1x za 3 měsíce je nutné, aby svářeč provedl kontrolu hadic, a to při nejvyšším přetlaku plynu. Kontrola se provádí pod vodou a je o ní potřeba provést zápis. Pro postup zacházení s nádobami se vychází z podmínek stanovených výrobcem či dovozcem. Lahve svářečského zařízení by měly být od sebe vzdáleny nejméně 3 metry, aby byla zajištěna požárně bezpečná vzdálenost. Jednou z nejdůležitějších povinností svářeče je při přerušení nebo ukončení jeho práce vynulovat tlak plynu z lahví, a to před opuštěním pracoviště. Současně je povinen prostor uzamknout, aby na něj nemohly vniknout nepovolané osoby.



U svařování elektrickým obloukem se držák elektrod odkládá tak, aby nemohlo dojít k náhodnému vzniku elektrického oblouku a rozstříku žhavého kovu. Měly by být v dostatečné vzdálenosti od svařovacího předmětu.

Mezi typické zákazy pro svářeče patří například provádění svářečských prací bez platného průkazu, zdravotní způsobilosti nebo pokud nejsou mistrem pro tuto činnost, přenášet lahve za ochranné kloboučky, zavěšovat hadice při svařování za rameno, jelikož by mohlo dojít k pracovnímu úrazu. Nesmějí používat hadice kratší než 5 metrů, svařovat bez použití OOPP apod.

Svářečské práce se dále musí zabezpečit tak, aby se předešlo vzniku požáru, popř. jeho šíření, vytvoření překážek, které znemožňují únik osob či ohrožení životů a zdraví osob jakýmkoli riziky. Samotná činnost se ani nesmí zahájit bez toho, aniž by došlo ke zhodnocení nebezpečí požáru a stanovení požární bezpečnostních opatření, ani v případě, kdy nejsou plně stanoveny podmínky požární bezpečnosti. Toto bezpečnostní opatření spočívá v přesném označení místa, kde ke svařování bude docházet, stanovení úkolu a určení technologie, která bude použita a nezbytně se určí příslušní svářeči, a to jmenovitě, včetně uvedení dokladu o odborné způsobilosti. Více dopodrobna se požární bezpečností autorka v této práci zabývat nebude.

Ted' něco k samotné údržbě a opravám. Před začátkem práce svářeč provede kontrolu svářecího zařízení, hadic a elektrických přívodů. Odstraní zplodiny usazené na zařízení. Také mistr je do údržby zapojen prostřednictvím celkové údržby zařízení. Opravy provádí servisní služba.

Rizikům byla kapitola věnována jak v teoretické části, tak i v praktické části bylo pojednáno o jejich výskytech v rámci celé společnosti a možných dopadech na zaměstnance. Nicméně autorka se zaměří i na rizika spojená přímo se svařovací činností trochu podrobněji. Pro posouzení a zhodnocení rizik musí zaměstnavatel především zjistit, jaká rizika se na tomto pracovišti vyskytují, o čemž pojednávala předcházející kapitola o kategorizaci prací dle rizikových faktorů. Následně se zjistí charakter výskytu rizik vzhledem k časovému hledisku, tedy jak často se riziko v daném případě vyskytuje. Může se jednat o trvalé riziko, riziko vyskytující se po dobu manipulace nebo mimořádné riziko. Dále jestli riziko působí při provozu či při údržbě a opravě. Jestli jsou zdrojem rizika použité pracovní nástroje, elektrický proud, nerovná podlaha apod. Zda bylo příčinou vzniku rizika odstranění OOPP. Je nutno i zjistit konkrétní nebezpečí, které

pracovníkům hrozí, například ve formě uklouznutí, popálením, vtažením do nebezpečného prostoru stroje, pořezání apod. Přičemž směrnice uvádí i některá nejčastější rizika, ohrožující právě svářeče. Patří mezi ně mj. neodborná nebo nedbalá obsluha, nerespektování vydaných zákazů, nedodržení podmínek dle technologického postupu, poranění nástrojem, úraz elektrickým proudem či tepelnou nebo mechanickou energií, pád břemene, špatná viditelnost, nepořádek na pracovišti a s ním spojený nedostatečný prostor pro práci, neprovádění kontrol, údržby a oprav, používání poškozeného stroje, používání strojů, přístrojů a zařízení s chybějícím ochranným zařízením či krytem, zakopnutí a uklouznutí, nepoužívání potřebných OOPP, otravy zplodinami nebo již zmíněný vznik požáru či výbuchu. Součástí směrnice je i návod výrobců k používání svářečských souprav a jejich příslušenství.

### 3.4 Politika OOPP

Když už jsou ve společnosti zjištěna rizika, je třeba zaměstnance vybavit příslušnými OOPP, které před jejich působením zaměstnance ochrání. Jaký je postup při jejich poskytnutí, a jakými konkrétními pomůckami jsou zaměstnanci ve společnosti vybaveni dle profesí autorka popisuje v této kapitole.

#### 3.4.1 Postup při poskytování OOPP

Jaký je postup při poskytnutí příslušných OOPP zaměstnancům ve vybrané společnosti je znám díky sdělení odborně způsobilé osoby a dle směrnice o Poskytování OOPP, mycích, čistících a desinfekčních prostředků. Dle ní, ještě předtím, než jsou OOPP poskytnuty zaměstnancům zaměstnavatelem, musí být nejprve objednány. Tento úkol má na starost skladník. Jako první vytvoří cenovou nabídku, kterou poté předloží vedení společnosti, aby mohla být schválena a následně ji mohl objednat. Také zajišťuje evidenci o příjmu OOPP zaměstnancem zápisem na evidenční list. Seznámí zaměstnance s jejich řádným používáním a hospodárným zacházením dle návodu výrobce. Mimo to pracovníky seznámí i s případnou náhradou škody. Další věcí, kterou má skladový referent na starost je posouzení ztráty funkčních vlastností OOPP, což je důležitá a zodpovědná činnost, jelikož při ztrátě funkčnosti potřebných pomůcek není zajištěna ochrana před případnými riziky. Jestliže tak nastane, rozhoduje o výměně. Pokud na pomůckách vyhledá změnu kvalitativních vlastností, následuje konzultace s ředitelem společnosti či přímo s dodavatelskou společností konkrétního výrobku v oblasti BOZP.

OOPP jsou zaměstnancům poskytovány na základě vyhledaných rizik, aby chránily zaměstnance před poškozením zdraví. Např. na hale, kde se pracuje s oleji, je nutností, aby byla zaměstnancům obstarána obuv s pevnou podrážkou odolnou olejům.

Pracovníci se při převzetí OOPP podepisují na evidenční list zaměstnance, jehož vzor byl autorce práce poskytnut. Na evidenčním listu jsou uvedeny OOPP a mycí prostředky, které jsou zaměstnanci přiděleny. Na jaké konkrétní pomůcky má daný zaměstnanec nárok je dohledáno podle profese, kterou vykonává. Je tak zaručena jejich vhodnost a respektování zdravotního stavu.

V praxi to vypadá tak, že se na Evidenční list zaměstnance pro přidělování OOPP uvede název OOPP a pracovní prostředky (PrP), které zaměstnanec obdrží. Uvede se životnost těchto pomůcek, což zaměstnavateli usnadňuje přehled o tom, kdy a kolik je čeho třeba opět pořídit. Doba používání je uváděna zpravidla v měsících nebo slovy „podle potřeby“. Uvede se den, kdy byly OOPP a PrP převzaty. Do formuláře je vyplněna i velikost OOPP a cena, za kterou byly OOPP a PrP pořízeny. Tyto údaje na závěr zaměstnanec stvrdí svým podpisem. Pokud jsou OOPP a PrP pro pracovníka nové, musí být proškolen a obeznámen informacemi, jak příslušné pomůcky používat. Jednorázové prostředky a doplňky nejsou do evidenčního listu zapisovány.

Zaměstnanec by měl dle směrnice o Poskytování OOPP, mycích, čistících a desinfekčních prostředků s přidělenými pomůckami zacházet hospodárně, měl by provádět jejich denní údržbu, nepoužívá je k jiným účelům, než pro které mu byly přiděleny a v případě, že je ztratí či dojde k jejich poškození, má povinnost urychleně o této situaci informovat svého nadřízeného a žádat o výměnu. Taktéž s mycími prostředky nakládá hospodárně a jen k určeným účelům. Vedoucí zaměstnanec pak odpovídá za hospodárnost používání OOPP, a především kontroluje, zda dochází k jejich řádnému používání. Taktéž posuzuje funkčnost OOPP, popřípadě rozhoduje o jejich výměně. Ztrátou funkčnosti se rozumí například předčasné opotřebení z důvodu nízké kvality výrobku nebo jiné snížení schopností či ztráta vlastností pracovních pomůcek poskytovat ochranu před ohrožením nebo nebezpečím, před kterým má zaměstnance chránit. Zásadní role mistra v oblasti BOZP pak spočívá v průběžném hodnocení pracovních rizik. Je zodpovědný za provádění kontrol používání OOPP u zaměstnanců.

Při skončení pracovního poměru pracovník pracovní pomůcky zpravidla nevrací. A to ze zdravotních důvodů jako je přenos ekzémů, plísni apod. Vrací se pouze velmi

drahé pracovní pomůcky, které se však pečlivě desinfikují. Což se rozchází s názorem Valentové<sup>103</sup>, která ve své publikaci uvádí, že je zaměstnanec povinen OOPP při skončení pracovního poměru vrátit. Už zde ale neuvádí, zda je to pouze z důvodu evidence<sup>104</sup> nebo tyto ochranné prostředky poskytne dalším pracovníkům, například při jejich důkladné desinfekci. Jelikož se ale jedná o majetek zaměstnavatele, měl by mít dle autorky této práce oprávnění na vrácení těchto pomůcek a dle svého uvážení s nimi následně rozumně naložit. Ať už je vyškrtne z evidenčního listu a zlikviduje, nebo vydesinfikuje a přichystá pro další zaměstnance. Měl by však dbát na prevenci ohledně šíření přenosných chorob. Tudíž například použití pracovního oděvu, který lze důkladně vyprat, považuje autorka za bezpečné na rozdíl od opětovného použití pracovní obuvi, kde je riziko přenosu kožních chorob, plísni apod.

Mycí prostředky jsou ve vybrané společnosti umíst'ovány na sociálních zařízeních a šatnách tak, aby byly zpřístupněny všem zaměstnancům a profesím. Dále jsou umíst'ovány dávkovače s čistícími prostředky na pracovištích, aby si jednotliví zaměstnanci mohli nadávkovat potřebné množství přípravku dle síly jejich znečištění.

Toto vybavení zaměstnanců mycími a desinfekčními prostředky je určeno dle rozčleněných druhů prací na základě kterých je posouzeno, k jakému znečištění pracovního oděvu nebo kůže dochází. Jsou rozlišovány čtyři kategorie druhů prací – práce velmi nečistá, práce nečistá, práce méně čistá a práce čistá.

Do první kategorie spadá profesní činnost lakýrník, obsluha tryskače, údržba a technické zabezpečení. Ke kategorii práce nečistá patří mechanik, obráběč, obráběč horizontka, obsluha ohraňovacího lisu a pálicího stroje, obsluha pily, svařovacího robota, řidič nákladního vozidla, řidič VZV, svářeč, zámečník, brusič. Třetí skupina už není tak obsáhlá a řadí se zde pomocný pracovník ve skladu a mistři ve výrobních halách. Práce čistá se týká pouze THP zaměstnanců. Jestliže zaměstnanec vykonává více druhů profesí naráz, vybaví se dle stěžejní profese a podle další profese pak dojde už jen k doplnění vybavení.

Co autorku práce osobně překvapilo je, že dle těchto zmíněných druhů prací je ve společnosti stanoveno i doporučené množství mycích a čistících prostředků pro příslušné kategorie. A to pro práci čistou mycí prostředek v množství 100 gramů přípravku na

---

<sup>103</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2018.

<sup>104</sup> Jak seznámit a proškolit zaměstnance pro používání osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) [online].

měsíc. Zaměstnanci řazení do kategorie práce méně čistá a nečistá mají nárok na stejné množství mycího prostředku, a navíc i na čisticí pastu či jiný desinfekční prostředek v množství 300 gramů a 600 gramů na měsíc. U práce velmi nečisté se množství mycího přípravku dvojnásobí a čisticí pasty náleží množství 900 gramů na měsíc.

Mycími a čisticími prostředky jsou v této společnosti chápány zpravidla Solvina, mýdlo a mycí pasty. Jsou průběžně doplňovány tak, aby byly k dispozici vždy v potřebném množství. Neposkytují se zaměstnancům jednotlivě a uvedené množství je pouze přibližná spotřeba jednoho zaměstnance za měsíc. Ochranné masti se pracovníkům mimo druh práce čisté poskytují na vyžádání s ohledem na rozsah znečištění kůže.

Ve směrnici o Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a desinfekčních prostředků jsou uvedeny i kategorie práce, do kterých jednotliví zaměstnanci spadají. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, kategorie jsou čtyři. Právě ve vybrané společnosti spadají dělníci do třetí a čtvrté skupiny, které jsou charakterizovány nejvyšším stupněm rizika. Do kategorie třetí je zařazena profese mechanika, svářeče, zámečníka, obsluha tryskáče, brusič, obsluha ohraňovacího lisu, obsluha pálicího stroje a obsluha pily. Faktor, kvůli kterému jsou řazení do kategorie tři, zde představuje hluk. Rovněž do kategorie čtvrté je řazen svářeč, a to především z důvodu vysoké prašnosti při vykonávání pracovní činnosti v podobě svářečských dýmů.

### 3.4.2 Vybavení OOPP

Co se týče vybavení OOPP dle jednotlivých profesí, například svářeč a mechanik mají nárok na tyto pracovní pomůcky: triko s krátkým rukávem, ochranná svářečská kukla, ochranné pracovní kožené rukavice svářečské s manžetou, ochranný pracovní kožený rukáv, který je odolnější vůči popálení. Dále je jim poskytnuta svářečská zástěra, ochranná svářečská pracovní obuv s vyztuženou špicí, svářečská kožená bunda značky Weldas, ochranný svářečský oděv, filtrační polomaska, ochranné číré brýle, ochranný obličejový štít, ochranné rukavice, ucpávky uší, mušlové chrániče sluchu, ochranná pracovní přilba, respirátor a ochranná čepice s plastovou výztuhou.

Lakýrníkovi přísluší poskytnout triko s krátkým rukávem, ochranu hlavy proti znečištění, ochrannou pracovní přilbu a brýle. Dále ochranný obličejový štít, kožené ochranné pracovní rukavice, a to kombinované prstové a odolné chemickým látkám, koženou kotníčkovou pracovní obuv, která je antistatická, protiskluzová a s vyztuženou špicí, antistatické montérky, speciální ochrannou masku pro lakýrníky, speciální

ochranný overal, ucpávky uší, mušlové chrániče sluchu, respirátor a ochrannou pracovní čepici s plastovou výztuhou s příslušným označením.

Z výše uvedeného popisu vybavení OOPP lze vypožorovat, že základní rámec pomůcek je stejný a ostatní vybavení je blíže uzpůsobeno jednotlivým pracovníkům podle jejich pracovních činností a rizikům, kterým mohou být vystaveni. Například obráběči přísluší místo svářečského oděvu ochranná blůza s upnutými rukávy a obuv se speciální podrážkou proti propíchnutí a odolnou vůči olejům. Pomocníkovi na skladě přísluší zase zimní kabát či vesta apod.

**Tabulka 3.8 Vybavení OOPP dle jednotlivých profesí**

Profese	Vybavení OOPP	Doba použití (v měsících)
Mechanik	1. triko s krátkým rukávem	12
	2. ochranná svářečská kukla	24
	3. ochranné pracovní kožené rukavice svářečské s manžetou	PP
	4. ochranný pracovní kožený rukáv	24
	5. ochranná pracovní kožená svářečská zástěra	12
Zámečnick	6. ochranná pracovní obuv kožená svářečská s vyzt. špicí - PERKA	12
	7. kožená svářečská bunda Weldas	12
Svářeč	8. ochranný oděv svářečský (např. MOFOS)	4
	9. filtrační polomaska třídy FFP1 4x NPK - P	PP
	10. ochranné pracovní brýle čiré	PP
Brusič	11. ochranný obličejový štít	PP
	12. ochranné pracovní rukavice kožené, kombinované prstové	PP
	13. ochranné antivibrační pracovní rukavice	PP
	14. ucpávky uší + mušlové chrániče sluchu	PP
	15. ochranná pracovní přilba	24
	16. respirátor	PP
	17. ochranná pracovní čepice s plastovou výztuhou SM923	24

\*PP... podle potřeby

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

Jednotlivá vybavení OOPP příslušející vybraným profesím jako je mechanik, zámečnick, svářeč a brusič jsou zpracována v tabulce zpracované výše, v níž lze mj. spatřit i již zmíněnou dobu použití dílčích pracovních pomůcek, uváděnou v měsících, po kterou by měly dle výrobce plnit svou funkčnost. Z Tabulky 3.8 je vidno, že například pro profesi svářeče je potřeba pořídit sedmnáct kusů různých OOPP, od pracovních oděvů, ochrany hlavy a obličeje až po chrániče sluchu a dýchacího ústrojí, která jsou u výkonu tohoto typu práce zvlášť namáhána a jsou pro tyto zaměstnance z hlediska pracovního rizika nejdůležitější.

Tuto tabulku autorka dále přepracovala pro účely zpracování orientačního výpočtu nákladů za jednotlivé kusy pracovních oděvů a příslušných pomůcek ke zjištění, kolik peněžních prostředků zhruba společnost vynaloží za jednoho zaměstnance v příslušné profesi. Náklady jsou zpracovány v Tabulce 3.9.

**Tabulka 3.9 Výpočet nákladů na pořízení OOPP**

Profese	Vybavení OOPP	Náklady ( v Kč)
Mechanik	1. triko s krátkým rukávem	100
	2. ochranná svářečská kukla	2 000
	3. ochranné pracovní kožené rukavice svářečské s manžetou	90
	4. ochranný pracovní kožený rukáv	300
	5. ochranná pracovní kožená svářečská zástěra	680
Zámečnick	6. ochranná pracovní obuv kožená svářečská s vyzt. špicí - PERKA	1 000
	7. kožená svářečská bunda Weldas	3 200
Svářeč	8. ochranný oděv svářečský (např. MOFOS)	1 500
	9. filtrační polomaska třídy FFP1 4x NPK - P	215
	10. ochranné pracovní brýle čiré	80
Brusič	11. ochranný obličejový štít	220
	12. ochranné pracovní rukavice kožené, kombinované prstové	75
	13. ochranné antivibrační pracovní rukavice	175
	14. ucpávky uší + mušlové chrániče sluchu	10 + 140
	15. ochranná pracovní přilba	190
	16. respirátor	195
	17. ochranná pracovní čepice s plastovou výztuhou SM923	265
	<b>Celkem</b>	<b>10 435 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

V Tabulce 3.9 lze vidět přibližné částky vybraných OOPP. Tyto částky jsou převzaty z nabídek e-shopů, zaměřujících se na zboží v oblasti BOZP nebo je uveden průměr z nimi uvedených částek. Jedná se například o internetový obchod předního českého dovozce, výrobce a distributora osobních ochranných pracovních prostředků a pomůcek zajišťujících ochranu a bezpečnost zdraví při práci CANIS SAFETY a.s.<sup>105</sup>, distributory PROMEX s.r.o.<sup>106</sup> a TOMIS CZ, s.r.o.<sup>107</sup> Například svářečskou kuklu nabízí společnost CANIS SAFETY a.s. za 1 209 Kč, společnost PROMEX s.r.o. za 4 608 Kč a distributor TOMIS CZ s.r.o. uvádí nejvíce typů kukel s širším cenovým rozpětím, mj. i kuklu za 2 614 Kč. Svářečskou zástěru lze pořídit v rozmezí 400 Kč až 1680 Kč. Dále kožené prstové rukavice lze pořídit v rozmezí 45 Kč až 90 Kč a ochranná pracovní přilba

<sup>105</sup> O společnosti [online].

<sup>106</sup> Ochranné pracovní pomůcky [online].

<sup>107</sup> Svářeč [online].

se pohybuje okolo 180 Kč až 600 Kč. Přičemž autorka bere v potaz, že pro tuto práci vybraný zaměstnavatel zvolí pro nákup zpravidla zlatou střední cestu.

Vezmou-li se v potaz tyto předpoklady, celková částka všech potřebných ochranných prostředků na jednoho pracovníka na pozici svářeče se vyšplhá na 10 435 Kč. U jiných dodavatelů lze nakoupit levněji nebo naopak i draž. Je nutno zdůraznit, že uvedené částky jsou pouze orientační, jelikož podniky mají se svými dodavateli často ujednány nějaké množstevní slevy či výhodnější ceny. E-shopy sloužily i ke srovnání částek za produkty, které se často pohybují ve velkém cenovém rozpětí. Zaměstnavatel má tak možnost ušetřit nemalé peníze. Jestliže chce tak učinit, je pro něj výhodnější nakupovat určité produkty u jednoho prodejce a jiné zase u druhého, podle toho, který prodejce nabízí potřebné zboží levněji. Avšak zboží musí být tak či tak zcela funkční.

Důležité je vzít v potaz i to, že například obráběči pracují ve dvou kategoriích. Obrábí na klasických obráběcích strojích, kde je zapotřebí při výkonu příslušné pracovní činnosti buďto ochranného štítu či brýlí nebo pracují na novodobých obráběcích strojích, tzv. CNC strojích, které jsou již modernější a bývají zakrytované, tudíž je u nich vyšší bezpečnost než u starších typů a ochranného štítu není zapotřebí. Tudíž tyto pomůcky, které nejsou z důvodu ochrany před riziky již nutné, ušetří zaměstnavateli náklady.

Na stejném principu je i pro autorku práce nejasná situace, kdy je profese mechanik ve směrnici uvedena ve stejné kategorii jako profese svářeče (viz. Tabulka 3.8), zřejmě z důvodu, že obě tyto profese spadají do zámečnické práce. Avšak mechanik zdaleka neužije všech vyjmenovaných OOPP, které by mu dle směrnice měly být přiděleny, jelikož například svářečskou kuklu, svářečský oděv, svářečskou zástěru ani svářečskou bundu nepotřebuje. Jediné řešení autorka spatřuje, že by zaměstnanec vykonával více profesí najednou, například mechanik by vypomáhal i jako svářeč apod.

Při trvalé práci, zařazené k rizikovým, kde je nezbytné nepřetržité používání osobních ochranných prostředků k omezení působení rizikového faktoru nebo při výkonu práce v takových pracovních prostředcích, které zaměstnanci ztěžují pohyb, dýchání, vidění nebo jiné funkce, jsou zařazeny bezpečnostní přestávky, při kterých si pracovní pomůcky pracovník může odložit. V tomto časovém úseku nesmí přijít zaměstnanec do styku s rizikovým faktorem překračujícím hygienický limit. Jejich časové rozložení lze nalézt ve směrnici. Pro ranní směnu jsou bezpečnostní přestávky stanoveny na dobu od 8:00 do 8:15 hod, od 10:00 do 10:10 hod a od 13:00 do 13:10 hod. Odpolední směna má



stanoveny bezpečnostní přestávky v časech od 16:00 do 16:15 hod, od 18: do 18:10 hod a od 21:00 do 21:10 hod.

### 3.5 Problematika pracovních úrazů

Situace, kdy dojde k selhání OOPP či zaměstnanec jedná neopatrně nebo pomůcky vůbec nenosí či se vyskytne neočekávané riziko, může vést k pracovnímu úrazu. V této kapitole autorka popíše, jak společnost postupuje, když k takové nežádoucí situaci dojde, a z jakých hlavních příčin a důvodů vznikají.

#### 3.5.1 Postup při pracovních úrazech

Když už ve společnosti k pracovnímu úrazu dojde, žádá si následující postup. Úraz se nejprve musí zaznamenat do knihy úrazů, uložené na strážnici. Z důvodu bezpečnosti je povinností ohlásit, a poté zaznamenat úplně veškeré úrazy, k nimž dojde, ať se jedná například jen o lehké škrábnutí. Nelze nikdy předpokládat, jak se hojení i takové na první pohled nevýznamné záležitosti, bude vyvíjet. Do rány by se mohl dostat třeba zánět. Provede se první pomoc nebo se rána ošetří, jestliže dojde k úrazu nezávažného charakteru. Jestliže je případ naopak vážný, sanitka nebo firemní vozidlo dopraví postiženého do nemocnice. Nezbytné je provedení dechové zkoušky. Dále podle zranění či závažnosti dojde k ošetření zaměstnance, jak již bylo zmíněno nebo se zaměstnanec vrátí zpět k výkonu práce, je-li to k jeho zdravotnímu stavu možné. Pokud dojde k pracovnímu úrazu s takovou závažností, která si žádá pracovní neschopnost delší jak tři dny, sepíše se ještě navíc záznam o úrazu. Tyto informace byly sděleny OZO.

Autorka spatřuje určitý „nadstandard“ v případném odvezení postiženého do nemocnice. Jde o něco, co je nad rámec zákona. Ostatní záležitosti jsou v souladu s právním předpisem, zákoníkem práce, a lze tedy vyvodit, že společnost se v případě pracovních úrazů chová a postupuje zákonným způsobem.

#### 3.5.2 Hlavní příčiny a důvody vzniku úrazů ve společnosti s uvedením příkladu

Pro zkoumání otázky, čím jsou nejčastěji způsobovány úrazy ve společnosti sloužily záznamy o pracovních úrazech. Z nich bylo zjištěno, že k nim dochází zejména v situacích, kdy zaměstnanci spěchají, nedávají pozor, jsou nesoustředění na pracovní činnost. Dále se jedná o selhání lidského činitele, porušení právních předpisů a riskování ze strany zaměstnanců. Nejvíce případů je registrováno při manipulaci s obrobky a dílci.

Jako příklad je možno uvést příklad úrazu zaměstnance, pracující jako svářeč-zámečník, jehož hlavní pracovní činností je povrchová úprava a zušlechťování kovů a obrábění. K úrazu došlo na svařovně, která patří mezi pravidelná pracoviště postiženého. Konkrétní činnost, při které se zaměstnanec zranil bylo vrtání děr. Úrazem utrpěla levá horní končetina, konkrétně malík, přičemž se jednalo o otevřenou ránu. Zdrojem úrazu byla kategorie nástroj/přístroj/nářadí a stroje/zařízení. U postiženého nebyly zjištěny známky alkoholu. Příčinou tohoto úrazu bylo porušení předpisů vztahujících se k práci pro nepředvídatelné riziko či selhání lidského činitele. Konkrétně zaměstnanec porušil bezpečnostní předpisy pro práci na obráběcích strojích, jelikož měl v době vrtání děr na ruku ochranné rukavice, které mít v tomto okamžiku neměl, za které jej zachytila ocelová špona. Právě ta mu způsobila zranění prstu. Ze strany zaměstnavatele nedošlo k porušení žádného předpisu ani normy. Na základě úrazu došlo k přijetí organizačního opatření, spočívající v opakovaném seznámení s předpisy pro práci na vrtačkách, seznámení zaměstnanců s příčinou úrazu v rámci školení BOZP. Technická ani jiná opatření se nestanovují, jelikož se jednalo o úraz zaměstnance způsobený vlastní vinou, jelikož podcenil riziko vzniklé při této práci a všem zaměstnancům známé a následkem tohoto porušení si přivodil pracovní úraz.

Níže zpracovaná tabulka dle poskytnutých materiálů uvádí výčet evidovaných pracovních úrazů, ke kterým ve společnosti v průběhu posledních pěti let došlo. Úrazy jsou členěny na evidované, z toho registrované a neregistrované i úrazy smrtelné.

**Tabulka 3.10 Seznam evidovaných pracovních úrazů**

<b>Seznam evidovaných pracovních úrazů</b>					
<b>Pracovní úrazy</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Evidované	30	20	13	15	20
Registrované	1	2	1	5	5
Neregistrované	29	18	12	10	15
Smrtelné	0	0	0	0	0
Pracovní neschopnost (dny)	62	36	18	139	300

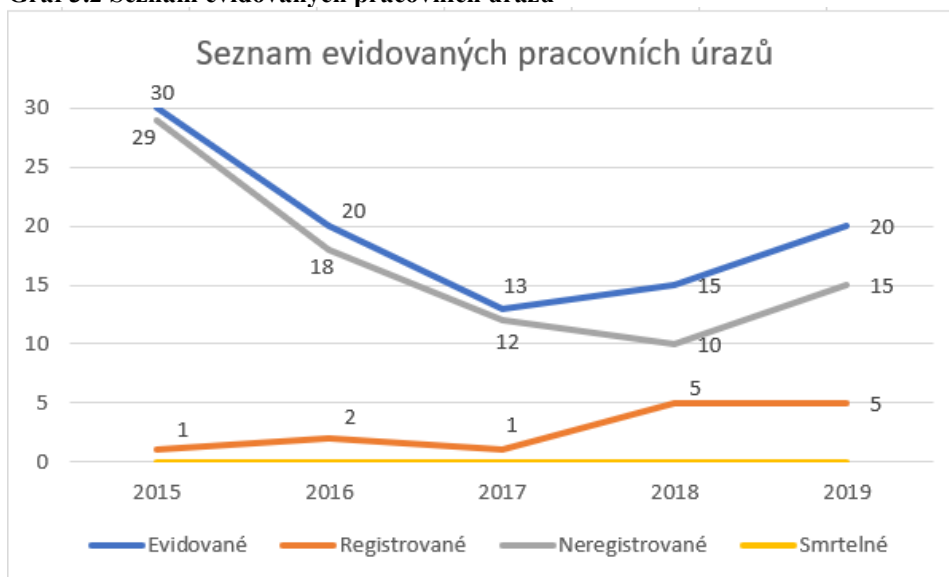
**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

Velkým pozitivem společnosti je fakt, že neeviduje ani jeden úraz zaměstnance, který by skončil smrtí. Dalším plusem je, že z celkového počtu evidovaných úrazů převažují úrazy neregistrované, tedy ty, u nichž pracovní neschopnost nepřekračuje 3 dny.

Celková pracovní neschopnost v roce 2015 činila 62 dnů. V roce 2017 a 2018 byly hodnoty nižší. Čítalo se 36 a 18 dnů. V následujících letech byl však nárůst pracovních úrazů mnohonásobně vyšší. V roce 2018 pracovní neschopnost činila 139 dnů a v roce 2019 vyšplhala dokonce na celkových 300 dnů.

Co se týče jednotlivých registrovaných úrazů, rok 2015 byl na pracovní úrazy nejbohatší. Zaevidováno bylo celkem 30 úrazů, z toho byl pouze jeden registrovaný. Jednalo se o pád ze schodů, při němž si svářeč zlomil malík. Jeho pracovní neschopnost dosáhla na 62 dní. V roce 2016 se jednalo o dva registrované případy, nejprve o případ naražené levé lopatky svářeče s pracovní neschopností 27 dnů a o zraněnou část obličeje paliče při napadení druhým zaměstnancem s pracovní neschopností 9 dnů. V roce 2017 bylo zaznamenáno nejméně pracovních úrazů. Ať už 12 neregistrovaných nebo registrovaných, který byl pouze jeden. Zaměstnanec si způsobil řeznou ránu na pravé horní končetině. Pracovní neschopnost lakýrníka činila 18 dnů. V roce 2018 se ve všech pěti případech registrovaných úrazů z celkového počtu patnácti úrazů jednalo převážně o pohmožděnin s pracovními neschopnostmi ve výši 50 dnů, 51 dnů, 14 dnů, 11 dnů a 13 dnů. Šlo o děliče materiálu, svářeče, dva obráběče a mistra. V roce 2019 společnost evidovala stejně jako v roce 2016 celkově 20 pracovních úrazů, přičemž pět z nich bylo registrovaných. Jednalo se taktéž převážně o pohmožděnin. Pracovní neschopnost činila u obráběče 62 dnů, u paliče 103 dnů a u svářečů 94 dnů, 22 dnů a 19 dnů.

**Graf 3.2 Seznam evidovaných pracovních úrazů**



**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

Seznam evidovaných pracovních úrazů za posledních pět let byl zpracován i do grafu 3.2. Z něj je vidno, že tendence celkových evidovaných pracovních úrazů je do roku

2017 klesající a od tohoto roku do roku 2019 rostoucí. Neregistrované úrazy výrazně převyšují ty registrované. K nejvyššímu počtu úrazů došlo za posledních pět let v roce 2015, naopak k nejnižšímu počtu v roce 2017. Smrtelné úrazy nebyly evidovány žádné.

### 3.6 Kontrola ve společnosti odborně způsobilou osobou

Co se týče kontrol ve společnosti, pro tuto práci byl její autorce poskytnut zápis z kontroly BOZP a PO ze dne 28.2.2019, v němž je uveden předmět kontroly, na co konkrétně se kontrolor zaměřuje, k jakému výsledku došel a jaká nápravná opatření doporučuje. V poslední řadě určí termín pro odstranění závad a osobu pověřenou odstraněním.

Jako první byly zkoumány OOPP. Konkrétně vedení evidence, seznámení zaměstnanců s jejich používáním. Toto shledal kontrolor bezzávadné. Při namátkové kontrole, zaměřené dodržování používání ochranných pomůcek zaměstnanci, bylo zjištěno porušení. Jednalo se o zaměstnance, který nepoužil ochranné brýle v situaci, při níž je jejich použití nezbytné. Tento zaměstnanec byl písemně upozorněn na porušení bezpečnostních předpisů a pracovní kázně.

Dále byly ve společnosti zkoumány uličky, komunikace a jejich průchodnost. Jejich označení bylo sice bez závad, avšak některé uličky na hale D byly v pracovní době neprůchodné a neprůjezdné. Jako opatření bylo uloženo poučení zaměstnanců o nutnosti zajištění průchodů a únikových cest.

Nad záznamy z kontroly odpadů se autorka práce pozastavila zejména nad nezodpovědností a laxností zaměstnanců, jelikož v kontejneru určeném pouze na špony se nacházely papírové utěrky a plastové kelímky. Dále v kontejneru na papír se zase objevily plechovky od nápojů a všelijaké fólie. Zaměstnanci budou tedy opětovně poučeni o nutnosti třídění odpadu.

Uchycení a zajištění hasicích přístrojů bylo zhodnoceno jako bez závad, avšak opět na hale D byly zastavěny a nebyly volně přístupné.

Provedena byla i kontrola mostového jeřábu, u kterého nejsou prováděny záznamy o denních kontrolách obsluhou jeřábu. Záznamy o týdenních kontrolách jsou již bez závad. Proto je nutné opakovaně seznámit jeřábníky o povinnostech provádět kontroly jeřábů a záznamy o provedených kontrolách do deníků jeřábů, vyžadovat a kontrolovat plnění uvedených povinností.

U testování dodržování zákazu požívání alkoholu OZO sdělila, že na pracovišti pozorují ve společnosti výrazné zlepšení. V minulosti byly totiž případy, kdy zaměstnanec z personálního oddělení přistihl pracovníka v podnapilém stavu. Nyní testy na alkohol bývají téměř vždy negativní.

Dne 28.2.2019 byla provedena i kontrola vybavení lékárníček. Ta bohužel rovněž nebyla úspěšná. Kontrolovány byly lékárníčky na všech halách, včetně strážnice a hlavní správní budovy. Přičemž pokud je to možné a zdravotní stav ošetřovaného to dovolí, ošetřuje se primárně na strážnici, kde je vybavení až pro 16 zraněných. Není-li to možné, použije se lékárníčka přímo z haly, ke které získá pracovník přístup po rozbití sklíčka, za nímž je lékárníčka umístěna. Na halách chyběly v ní převážně sterilní obvazy, náplasti jak k ošetření drobných poranění, tak k přichycení obvazů, desinfekční ubrousky bez alkoholu, oční voda k výplachu očí, Jodisol nebo Ajatin k desinfekci ran. Když už v lékárníčce vybavení bylo, bylo mnohdy i prošlé. Například hydrofilní obinadlo ke krytí ran, škrtící obinadlo k zastavení krvácení, elastický obvaz, desinfekce, desinfekční ubrousek bez alkoholu, resuscitační rouška a peroxid, který byl po datu spotřeby dokonce na všech halách. Nejvíce však autorku překvapil fakt, že na hlavní správní budově byla použitelná pouze desinfekce, jinak absolutně všechny přípravky či pomůcky byly buď prošlé nebo úplně chyběly, v čemž autorka shledává zásadní nedostatek, jelikož dle jejích úvah se hlavní správní budova dá považovat za jakousi „rezervu“, odkud je, popřípadě možno čerpat potřebný přípravek či pomůcka, jestliže dojde na některé z hal. Ale pokud není ve strojní společnosti k dispozici taková potřebná a nutná věc jako je obvaz či náplast, považuje to autorka za velký problém a nedostatek společnosti.

### 3.7 Ekonomické aspekty BOZP

V této kapitole je autorkou nastíněna problematika BOZP z pohledu zaměstnavatele, především finanční stránka spojená s oblastí BOZP.

S BOZP souvisí i personální management a řízení lidských zdrojů. Již při výběru pracovníků společnost dbá a klade důraz na to, aby se na danou pozici hodili, aby k ní měli fyzické i psychické předpoklady a odpovídající zdravotní stav. Pro organizaci je důležité, aby zaměstnanci odvedli dobře vykonanou práci a zároveň ctili příslušné normy spolu s interními předpisy tak, aby chránili nejen své zdraví, ale i zdraví svých spolupracovníků, a tím přispěli k šetření nákladů společnosti, které by se daly vynaložit efektivnějším způsobem než v podobě vyplácení nemocenské apod. Když má podnik své

zaměstnance na pracovišti zdravé a plné sil, dopomáhá to mj. ke zvyšování produktivity práce a konkurenceschopnosti. Jen díky pracovníkům může společnost dosahovat svých cílů. Ještě před samotným zaškolováním by tedy zaměstnanci měli mít určité předpoklady požadované organizací. Následně prochází vstupním školením BOZP spolu s lékařskou prohlídkou a následují pravidelná školení s lékařskými prohlídkami, u kterých je třeba zaměstnavatelem sledovat pravidelné intervaly.

Společnost má v příručce o jakosti stanoveno za cíl snižování počtu úrazů oproti předchozím letům, což se jí moc nedaří, jelikož v kapitole 3.5.2 a tabulce 3.10 lze vidět, že tendence registrovaných pracovních úrazů je rostoucí. Podařilo se jí to pouze v roce 2017, kdy se úrazy snížily ze dvou na jeden. Společnost však ví, co za tím vězí. V té době totiž ze společnosti odešla OZO, která zde působila již několik let a je svým oboru odborníkem. Tato osoba v situaci, kdy k úrazu ve společnosti došlo, úraz nejprve prošetřila, provedla nápravná opatření proti opakování se, proškolila všechny zaměstnance, srozuměla je s riziky a dbala na soustředěnost a opatrnost při práci. Po jejím odchodu a předání oblasti BOZP jiné externí osobě, nastalo období vyšší četnosti úrazů, kdy vzrostla úrazovost z 1 na 5 registrovaných úrazů. Po změně vedení společnosti začala tyto povinnosti v oblasti BOZP plnit předchozí osoba, přičemž k dnešnímu dni je tomu zhruba půl roku a už nyní lze říct, že úrazovost má opět klesající tendenci. Nutné je uvést, že externí odborník plnil své povinnosti pouze 1x za měsíc, nynější odborně způsobilá osoba pak 8x měsíčně, přičemž už z tohoto měřítko lze uvážit, v čem tkvěl nárůst úrazů. Provádí častější kontroly na pracovištích, provádí častější školení, začala sankcionovat pracovníky za nedodržování předpisů, přičemž při jejich porušení s nimi bezprostředně sepsala protokol o těchto porušeních, což vedlo k vyšší zodpovědnosti a disciplíně na pracovišti, následně tak ke snížení drobných i registrovaných pracovních úrazů. Společnost je s nynějším a odpovědnějším postojem k BOZP spokojená. Vidí totiž, že vynaložené náklady za školení je jí vrací v podobě nižšího počtu úrazů. Díky aktuálně působící OZO se ve společnosti snížila i nemocnost, což je pro ni podstatné a přispívá to k její lepší finanční stránce.

Když už k pracovnímu úrazu dojde a pracovník pro úraz nemůže vykonávat svou práci, je možno jej zastoupit jiným pracovníkem, na základě dokumentu o zastupitelnosti, kterého není nutno proškolovat, čímž se ušetří náklady na zaškolení. Ovšem tato náhrada je na úkor přesčasové práce, tudíž vynaložení nákladů navíc se stejně nevyhne. Druhou a méně častou variantou je, že podnik přijme nového zaměstnance, kterého bude muset

nejen vybavit OOPP, ale i proškolit a finančně odměnit, což už je pro společnost finančně náročnější. Po této volbě organizace sáhne v případě dlouholeté nemocnosti pracovníka postiženého úrazem.

Když do podniku zavítají státní orgány za účelem provedení kontroly, většinou shledají pouze drobné závady, které se odstraní ve stanovených termínech. Za posledních sedm let nebyly uděleny žádné větší pokuty.

Náklady na pořízení nových technologií se za poslední roky nevynaložily žádné. Společnost využívá moderní technologie. Investuje pouze do servisu a údržby těchto strojů. Například na servis a údržbu těchto zánovních strojů se v roce 2019 vynaložilo přibližně 750 tis. Kč – 1 mil. Kč.

Co se týče nějakých konkrétních finančních částek spojených s problematikou BOZP, byly za rok 2019 zjištěny údaje uvedené v tabulkách 3.11 a 3.12. Jedná se o částku vynaloženou za veškeré školení v roce 2019 a další náklady společnosti spojené s BOZP.

**Tabulka 3.11 Náklady za školení za rok 2019**

<b>Náklady za školení za rok 2019</b>	
<b>Profese</b>	<b>Kč</b>
Vazači	3 500
Jeřábníci	3 500
Plynová zařízení	3 000
Tlaková zařízení	2 500
Práce ve výškách	5 000
Požární hlídky	3 500
Obsluha manipulačních vozíků (VZV)	3 500
Řidiči nad 3,5 t	6 000
Řidiči referenčních vozidel	3 500
Svářeči	3 500
+ státní přezkušování	100 000
Lékařská dohlídka (včetně školení 1. pomoci)	3 500
Vstupní školení	12 250
BOZP a PO	13 875
<b>Celkem</b>	<b>167 125 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

V tabulce 3.11 jsou uvedeny náklady společnosti vynaložené za rok 2019 pouze za proškolení zaměstnanců. Jedná se o veškeré náklady spojené se školením. Lze vidět jednotlivé profese spolu s jednotlivými vynaloženými částkami. Např. na zaškolení 76ti vazačů si OZO zaúčtoval 3 500 Kč, na proškolení 3 pracovníků na plynová zařízení 3 000 Kč, na zaškolení 20ti svářečů pak 175 Kč/os, tudíž 3 500 Kč celkem. Svářeči se však musí účastnit i státního přezkušování. To činilo v roce 2019 dohromady 100 000 Kč. Celková suma za proškolení pracovníků činila 167 125 Kč. Je nutno brát v potaz to, že tato suma nepředstavuje částku za proškolení úplně všech zaměstnanců společnosti, nýbrž pouze těch, kterých se školení v roce 2019 týkalo, na ty, kterých se týkala perioda školení připadající na rok 2019. Je možné si všimnout, že se poměrně často opakuje částka 3 500 Kč, což je paušální částka při školení většího počtu účastníků. Nejvyšší částku představuje školení BOZP a PO, jehož náklady byly vyčísleny již v kapitole 3.2.3. Jedná se o komplexnější, týkající se většího počtu zaměstnanců, jelikož toto školení se účastní všichni zaměstnanci, včetně vedoucích, u nichž jsou ceny školení vyšší. Týká se všeobecného školení z bezpečnostních předpisů a PO, zahrnující vyhlášky, nařízení, návody výrobců, seznámení s riziky, zakázané činnosti a povinnosti zaměstnanců. Ostatní školení uvedené v tabulce 3.11 jsou odbornými školeními, týkající se pouze vybraných zaměstnanců, proto i účtovaná částka je nižší.

Mezi dalšími zjištěnými údaji, představující vynaložené částky společnosti související s problematikou BOZP, se nachází náklady spojené s náhradami mezd postiženým zaměstnancům úrazem, které v roce činily 186 300 Kč. Veškeré lékařské prohlídky společnost přišly na 30 090 Kč. V souvislosti s pracovními úrazy a odškodněními zaměstnancům, bylo vynaloženo 218 770 Kč. V tabulce 3.12 lze vidět i zatížení zaměstnavatele v podobě finanční částky vynaložené jednomu zaměstnanci, kterému byla přivoděna nemoc z povolání. Ta činí 219 048 Kč.

**Tabulka 3.12 Další náklady související s problematikou BOZP za rok 2019**

<b>Další náklady související s problematikou BOZP za rok 2019</b>	
<b>Položka</b>	<b>Kč</b>
Nemocenská (náhrada mzdy)	186 300
Lékařské prohlídky (vstupní, periodické, výstupní)	30 090
Pracovní úrazy (odškodnění)	218 770
Nemoc z povolání (odškodnění)	219 048
<b>Celkem</b>	<b>654 208 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti



Celkem bylo v součtu položek, uvedených v tabulkách 3.11 a 3.12 zaměstnavatelem vynaloženo 821 333 Kč. Když se k tomu připočte částka za údržbu a seřízení strojů, která činí něco mezi 750 tis. Kč a 1 mil. Kč., bylo vynaloženo něco mezi 1 571 333 Kč – 1 821 333 Kč, což není zrovna malá částka, vezme-li se v potaz, že se jedná o sumu vynaloženou pouze za oblast BOZP, přičemž se jedná pouze o výčet částek souvisejících s BOZP.

V přepočtu by pak náklady na jednoho zaměstnance činily v průměru 16 155 Kč, v nichž jsou zahrnuty všechna potřebná školení, náklady na servis a údržbu těchto zánovních strojů, i další náklady spojené s problematikou BOZP, mezi něž jsou zahrnuty například náklady na lékařské prohlídky či odškodnění pracovních úrazů apod. Je nutno vzít v úvahu, že se musí započítat ještě náklady na pořízení nebo doplnění OOPP. Ty jsou popsány v tabulce 3.9.

Uvedené částky společnost hodnotí jako běžné reálné ceny. S cenami, které si OZO účtuje za provedení školení je spokojená, jelikož ve srovnání s předchozím externím pracovníkem pro oblast BOZP, odpovídají kvalitě provedení. OZO, která pro společnost aktuálně pracuje si účtuje nižší ceny, i přesto, že dosahuje lepších výsledků. Ostatní náklady jsou povětšinou standardizované. Takže vynaložení nákladů na BOZP v roce 2019 hodnotí spíše kladně.

## 4 Zhodnocení

V této kapitole se autorka zaměří na celkové zhodnocení problematiky BOZP, přičemž nejprve vypočte vybrané ukazatele z oblasti BOZP pro názornost a praktickou ukázkou toho, v jakých hodnotách by se mohl pohybovat strojírenský podnik. Následně budou předloženy návrhy a doporučení, které autorka v průběhu práce v souvislosti s vybraným podnikem, zaměřeným na strojní průmysl, nashromáždila. V závěru této kapitoly budou uvedeny dopady nedostatečné úrovně BOZP.

### 4.1 Výpočet ukazatelů používaných pro měření v oblasti BOZP

Mezi hlavní ukazatele pro oblast BOZP se řadí míra úrazovosti. Ta se ve vybrané společnosti v letech 2015 až 2019 pohybovala v rozmezí 52,91 až 53,33.

**Tabulka 4.1 Míra úrazovosti**

Míra úrazovosti					
Rok	2015	2016	2017	2018	2019
Počet úrazů	1	2	1	5	5
Počet odpracovaných hodin	1875	3780	1875	9375	9412,5
Míra úrazovosti	53,33	52,91	53,33	53,33	53,12

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

Dalším ukazatelem je míra incidence neboli výskytu. Míra incidence vyjadřuje počet pracovních úrazů na tisících zaměstnaných osob. Dle ČSÚ se pro výpočet míry výskytu úrazů použije počet smrtelných úrazů či počet úrazů s pracovní neschopností delší než 3 pracovní dny<sup>108</sup>, tedy registrované pracovní úrazy. V letech 2015 až 2019 se míra pohybovala v rozmezí od 9,52 po 47,62. Nejpriznivější hodnoty vykazovala společnost v roce 2015 a 2017, kdy byla míra výskytu úrazů nejnižší. Naopak nejvyšší byla v letech 2018 a 2019 s hodnotou 47,62. To znamená, že v letech 2018 a 2019 došlo po zaokrouhlení ke 48 pracovním úrazům na 1 000 pracovníků. Což v přepočtu na jejich 105 zaměstnanců činí 5 pracovních úrazů. Vše je vidět v následující tabulce.

**Tabulka 4.2 Míra incidence**

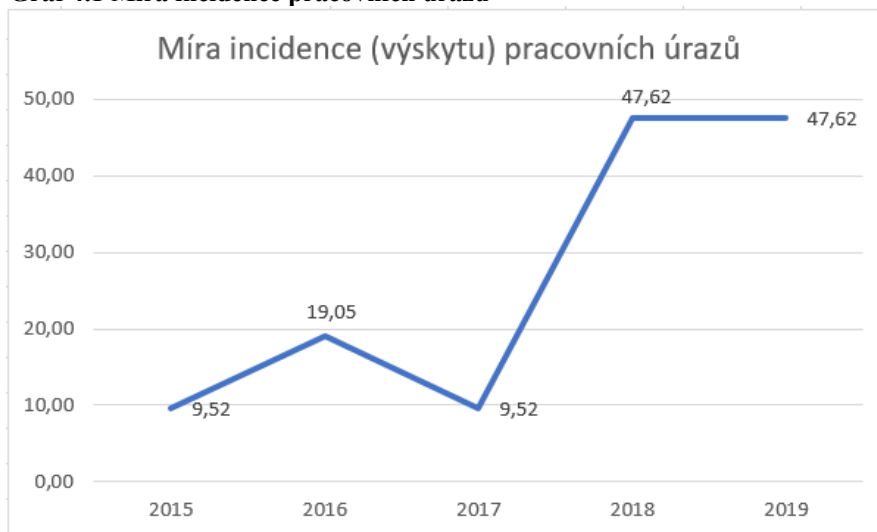
Míra incidence (výskytu)					
Rok	2015	2016	2017	2018	2019
Počet úrazů	1	2	1	5	5
Počet zaměstnanců	105	105	105	105	105
Míra incidence (výskytu)	9,52	19,05	9,52	47,62	47,62

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

<sup>108</sup> Evropská statistika pracovních úrazů [online].

Literatura však neuvádí, v jakém rozmezí hodnot by se společnost měla ideálně nacházet, jaká hodnota je relativně možná a která už není pro společnost příznivá. Hodnoty, ve kterých má podnik za cíl se pohybovat si však může sám stanovit ve svých dokumentech, přičemž tato analyzovaná společnost své povolené rozmezí autorce neposkytla.

**Graf 4.1 Míra incidence pracovních úrazů**



**Zdroj:** Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti

V teoretické části byl uveden taktéž ukazatel míry závažnosti. Tento ukazatel však dle sdělení společnosti sledují převážně Český statistický úřad, inspektoráty práce apod. Nezkoumají jej však v jednotlivých společnostech, proto se jím autorka nebude dále zabývat.

Údaje o úrazovosti lze považovat za významný zdroj k vyhodnocování rizik v podniku. Avšak v menších a středních podnicích, kde dojde například k jednomu či dvěma úrazům na 100 zaměstnanců, což je i případ této vybrané společnosti, není vypovídající hodnota příliš vysoká. V těch je pak vhodnější posuzovat úrazovost za delší období.<sup>109</sup>

## 4.2 Návrhy a doporučení

V průběhu analýzy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí tohoto vybraného zaměstnavatele autorka shromažďovala své úvahy, které uvádí v následujících návrzích a doporučeních.

<sup>109</sup> KOČÍ, Miroslav, Miroslava KOPECKÁ a Jindřich STIEBITZ. *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. 2013.

Jako první by autorka společnosti doporučila doplnit své internetové stránky o aktuální informace. Poslední informace o společnosti jsou k roku 2015. Aktualizují pravděpodobně jen nabízené profese.

Směrnice o rizicích ve společnosti je velice dobře zpracovaná, je přehledná a zároveň příjemci informací předá, co předat má, resp. je velice dobře pochopitelná i pro laika. Zaměstnanci s ní bývají pečlivě seznámeni a jsou informováni o každém riziku, které může nastat. Tudiž v této oblasti je to spíše o jejich vlastní zodpovědnosti, OZO vykonává svou činnost pečlivě a velice odborně. Zaměstnancům předkládá písemné zpracování příslušných směrnic a dalších potřebných informací spolu s mluvených výkladem. Doptává se, zda je potřeba se k některé oblasti ještě vrátit, zda jim není něco jasné a mají dotazy nebo zda je vše srozumitelné a jasné. Následuje písemný test nebo ústně položené otázky odborně způsobilou osobou, na které zaměstnanci odpovídají a jejich úspěšnost je posléze zapsána do formuláře o proškolení. Při nástupu nových zaměstnanců se tato školení vykonávají jak po jednotlivcích, tak i ve vícečlenných skupinách. Což deklaruje i nulová smrtelnost a lehčí formy úrazů. Zaměstnanci bývají informováni taktéž o úrazech, které se udály na jednotlivých pracovištích, aby bylo zabráněno jejich vlastním úrazům. Zde není dle autorky co vytknout.

Na čem by se ale mohlo nějakým způsobem zapracovat je eliminace zatížení zaměstnanců rizikovými faktory. Resp. snížit jejich koncentrace tak, aby se například úplně vyloučila z pracovních činností kategorie práce 4. Tato kategorie se týká 11 zaměstnanců. Hlavním aktérem jsou zde svářečské dýmy. Po dotázání na toto opatření dle sdělení bezpečnostního technika se však na tomto již snaží vedení společnosti pracovat. Již nyní se používají různá odsávací zařízení.

Periody školení o BOZP a PO jsou ve společnosti nastaveny v souladu s právními předpisy, konkrétně vyhláškou č. 246/2001 Sb. o požární prevenci, kdy například školení vedoucích zaměstnanců probíhá co 3 roky a řadových pracovníků co 2 roky, což je v pořádku. U školení PO jsou to intervaly povinné, u BOZP pouze doporučené.<sup>110</sup> Tudiž by se u profese svářeč mohlo zavést i častější školení, jak autorka navrhovala již v kapitole 3.2.3. Vzhledem k nákladům za školení by to však pro společnost nebylo tak efektivní, proto by vhodným kompromisem mohl být alespoň namátkový kontrolní test, prokazující znalosti zaměstnanců.

---

<sup>110</sup> Lhůty a termíny školení BOZP a PO. Jak často je musíte provádět? [online].

Ve směrnici o BOZP autorka nezaznamenala, zda ve společnosti provádí i nácvik požárního cvičení, a tak jej chtěla doporučit, z důvodu výskytu rizika požáru. Proto se obrátila s dotazem na odborně způsobilou osobu, která má tuto oblast na starost. Ta dne 18.3.2020 sdělila, že havarijní cvičení probíhá ve společnosti 1 x ročně. Konkrétně bezpečnostní technik připraví simulaci požáru či ohrožení nebezpečnou chemickou látkou. Jakmile je toto napodobení situace připraveno, bezpečnostní technik pískne a nechá zaměstnance reagovat tak, jak si myslí, že je to správné. Pokud se tak nestane, opraví je nebo jim napoví a cvičení pokračuje dále. Celý výcvik je doplněn i o potřebné a naučné komentáře. Autorka práce to považuje za velice přínosné. Díky tomuto praktickému nácviku jsou zaměstnanci připraveni v této situaci jednat a ví, jak se chovat. Pracovníci jsou pak i více odolní stresové situaci a příliš nezmatkují. Ne ve všech společnostech je toto opatření zavedeno, takže tento aktivní postup autorka práce hodnotí velice kladně a je jedině dobře, že společnost nezůstává jen u tištěných materiálů.

Dále autorka práce navrhuje společnosti do svých interních materiálů zapracovat novelu vyhlášky č. 79/2013 Sb. o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče a upravit periody lékařských prohlídek u vybraných profesí, jež má přiděleny na základě staré právní úpravy. Také doporučuje upravit zařazení profese obráběče do kategorie práce 2 rizikové namísto kategorie 2. Ve srovnání s profesí vedoucí OTK se to zdá být přiměřené.

Vhodné by bylo taktéž přepracovat směrnici o Poskytování OOPP, mycích, čistících a desinfekčních přípravků, konkrétně přílohu o vybavení jednotlivých zaměstnanců příslušnými OOPP s uvedenou dobou použití. Toto doporučení shledává autorka účelné pro předcházení zmatečnosti u vybavení OOPP dle jednotlivých profesí. Jedná se o ne zcela vhodné zpracování, jelikož působí matečným a zavádějícím dojmem. Autorka se totiž domnívá, že mechanik nebo zámečnický nevyžaduje stejný ochranný pracovní oděv například v podobě ochranného koženého rukávu, svářečského oděvu nebo svářečskou kuklu a ostatní svářečské pomůcky jako svářeč, jak je uvedeno v tabulce 3.8. Takové zpracování si autorka vykládá jedině tak, že pracovník vykonává více profesí najednou, například ve smlouvě má uvedenou profesi svářeč, avšak vypomáhá i jako mechanik apod. Ovšem nikde o tomto není zmínka a i tak by bylo vhodné, aby bylo vybavení OOPP vypracováno pro každou profesi zvlášť, a pokud by zaměstnanec vykonával více profesí najednou, došlo by pouze k doplnění potřebného vybavení.

Co autorka pozitivně hodnotí je, že společnost odebírá OOPP z chráněných dílen, což je velice sympatické. A jestliže jsou pomůcky vyráběny tak, aby byly stoprocentně účinné, je tato spolupráce oboustranně efektivní.

Jak lze vidět v tabulce 3.10, registrované pracovní úrazy mají rostoucí tendenci. Tudíž je na místě doporučit, aby vedení dbalo na opravdu důkladné proškolení zaměstnanců. Na dotaz, zda se vyšší úrazovost vyskytuje u starších nebo naopak mladších zaměstnanců bylo autorce zodpovězeno, že je to tak na půl. Avšak starší více porušení předpisy a podceňují rizika, ač s nimi byli seznámeni. Dalo by se to chápat tak, že když jsou zaměstnanci u společnosti zaměstnání již delší dobu nebo mají delší praxi v oboru, cítí se být jistější a daleko více riskují. Což se jim však mnohdy nevyplácí. Vyšší úrazovost je způsobena i nepozorností, nesoustředěností. Pracovník často spěchá, aby splnil normu, například plnění plánu zakázek, přitom ta není tak přísná. Nejčastěji postihovanými obory jsou svářeč, palič, obráběč. Ze strany poskytovatele školení dle autorky v tomto ohledu není co zlepšovat, je to spíše o přístupu a zodpovědnosti jednotlivých zaměstnanců, o selhání lidského činitele, o roztržitosti. Avšak autorka doporučuje vedení společnosti zapracovat na firemní kultuře tak, aby docílila vyšší opatrnosti pracovníků. Těm pracovníkům, kteří berou úrazovost na lehkou váhu a pracují ve spěchu a neuváženě, by vedení mohlo například krátit odměny či různé bonusy nebo pohrozit ukončením pracovního poměru. Avšak muselo by to provést uváženě, aby ve finále společnost neskončila bez zaměstnanců.

Bylo by vhodné, aby se zaměstnanci více podíleli na řešení otázek v oblasti BOZP a přispěli tak k řízení rizik v organizaci. Mohli by například podávat návrhy na úpravu pracovišť ke snížení rizika úrazu či k přizpůsobení OOPP jejich pohodlí a nedocházelo tak k jejich nenošení. Nesměli by toho však využívat, spíše se snažit najít se zaměstnavatelem vhodný kompromis. Konzultace v této oblasti je důležitá pro obě strany.

Další návrh opatření pro analyzovanou společnost autorka práce shledává v oblasti první pomoci, konkrétně ve vybavení zdravotnického materiálu. Dle provedené kontroly odborně způsobilou osobou bylo zjištěno nedostatečné, ba dokonce téměř žádné vybavení lékárníček, resp. materiál byl při dané kontrole téměř u všech prostředků a pomůcek s prošlým datumem spotřeby. Proto je zcela žádoucí provést nápravné opatření v tomto směru nejen v okamžitém doplnění materiálu, ale i v pravidelnějších kontrolách lékárníček, a to nejen odborně způsobilou osobou jako tomu bylo doposud, ale i pracovníkem z řad vedoucích zaměstnanců. Účinnou a vhodnou pomůckou by mohl být

i nějaký zápisník či aplikaci, kam by se značily všechny použité prostředky k poskytnutí první pomoci zaměstnancům, aby se tak mohla bezprostředně zajistit jejich náhrada a dopomohlo to k předcházení opětovně chybějícího či prošlého materiálu. Společnost by tak měla větší přehled o materiálu, který je nutno dokoupit a v jakém množství nebo jemuž se blíží datum spotřeby. Jelikož lékárníčky slouží k poskytnutí prvotní zdravotní péče zaměstnance před tím, než se dostane do péče zdravotníků, a tudíž je toto vybavení u zaměstnavatele považováno za základní a potřebné. Lékárníčky mají být kontrolovány mistry každý měsíc, odborně způsobilou osobou pak 2x za rok. Avšak pokud by tomu tak bylo, nedošlo by při kontrole odborně způsobilou osobou ke zjištění, že je vybavení lékárníčky již prošlé či úplně schází. Kontrola po dvou letech byla provedena v únoru a je velmi nepravděpodobné, že by doba spotřeby byla u všech pomůcek ke stejném datu a přišlo by se na tuto skutečnost až při této kontrole. Z toho plyne, že měsíční kontroly mistři neprováděly a je potřeba na tomto zapracovat.

Vhodné by bylo poskytování benefitů v podobě masáže či wellness jako prostředku ke zlepšení psychického zdraví zaměstnanců, uvolnění a odbourání stresu a předcházení tak řešení těchto otázek alkoholem, který by následně mohl mít negativní vliv na úrazovost. Pro administrativní pracovníky a ostatní, kteří v této společnosti mají sedavé zaměstnání by prospěla například office jóga, která předchází bolesti zad apod.

Vzhledem k tomu, že se jedná o organizaci, podnikající ve strojírenství, kde jsou zaměstnanci každodenně vystavováni poměrně vysokým rizikům lze pozitivně ohodnotit skutečnost, že zde mají dobře nastaven management prevence rizik, což dopomáhá k absenci smrtelných úrazů. Dochází i k plnění školení ve stanovených termínech. Závěrem lze říct, že až na výjimku zastaralého zpracování souboru o periodicitě školení a lékařských prohlídek společnost postupuje zákonným postupem a její interní směrnice vychází z příslušných právních předpisů.

#### 4.3 Obecné zhodnocení důsledků nedostatečné úrovně BOZP

Ekonomické důsledky plynoucí z nedostatečné úrovně BOZP představují pro organizaci mnohdy velkou zátěž. Mimo nehodovost lze hovořit i o ztrátách na životech, na majetku v souvislosti s poškozením strojů apod.<sup>111</sup> Právě úrazovost a nemocnost zapříčiňují nižší výkonnost podniku, a tím i nižší ziskovost, což je noční můrou každého podniku. V případě úrazu jsou kladeny vyšší nároky na organizaci ve společnosti

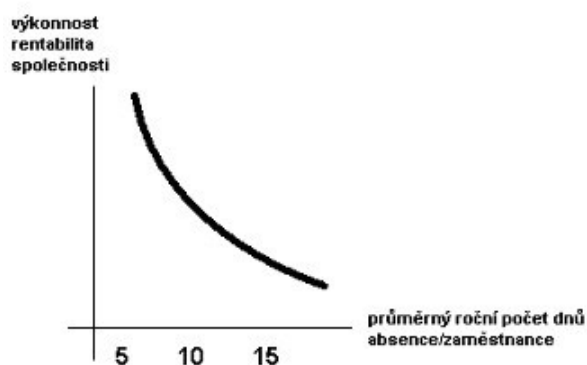
---

<sup>111</sup> Ekonomické aspekty BOZP [online].

k zajištění úměrné náhrady za zraněného zaměstnance, jejímu nutnému proškolení, což vede k dalším vynaloženým nákladům. I z tohoto důvodu je komplexní BOZP v podniku nepostradatelná.

Společnost vyžaduje co nejnižší absenci zaměstnanců, jelikož mezi mírou absence zaměstnanců a rentabilitou společnosti existuje přímá úměra, tedy čím nižší bude počet dní absence na zaměstnance, tím vyšší rentability společnost dosáhne. To potvrzuje i celosvětový průzkum, kdy organizace s průměrem 5 dnů absence na jednoho zaměstnance za rok vykazují o 60 % vyšší ziskovost než organizace s průměrnou desetidenní absencí. Česko v této studii vykazovalo v průměru 14,4 dnů absence na zaměstnance za rok, tudíž se společnosti nesmí divit nižší rentabilitě.<sup>112</sup> Tento vztah si mnoho společností neuvědomuje, a proto by bylo vhodné na něj klást důraz.

**Obrázek 4.1 Vztah mezi mírou absence zaměstnanců a rentabilitou společnosti**



Zdroj: BOZPINFO

V důsledku vyšší absence zaměstnanců musí společnosti mnohdy volit přesčasovou práci, zaměstnanci jsou pak vystaveni vyššímu pracovnímu zatížení, což se může v dlouhodobějším časovém měřítku podepsat na jejich psychickém i fyzickém zdraví a následně v opětovné absenci či úraz.<sup>113</sup> Tato situace se může jevit jako začarovaný kruh, kdy k úniku z něj dopomůže především komplexní BOZP, zodpovědnost zaměstnavatele a především zaměstnanců. Proto je nutno mít na mysli, že čím nižší úrazovost, tím nižší absence zaměstnanců, tudíž nepoklesne výroba nebo nebudou muset být nařízeny přesčasy, které by se promítly v rostoucích nákladech společnosti, a tím pádem se tyto aspekty odrazí ve vyšší rentabilitě společnosti.

Jak ve světě, tak i u nás v ČR dosahují ztráty na základě pracovních úrazů a nemocí z povolání dle odhadů cca 1 až 5 % HDP. Jednou z příčin je i nízké povědomí o

<sup>112</sup> Ekonomické aspekty BOZP [online].

<sup>113</sup> „Tamtéž“



významu prevence rizik. Ta je jak z pohledu veřejnosti, tak organizací často považována za zbytečnou, otravnou a zatěžující. Je chápána jako něco negativního a časově náročného. Motivační hledisko týkající se zájmu zlepšovat kvalitu pracovního života zaměstnanců, jejich pohodu při práci ještě stále pokulhává.<sup>114</sup> Dle propočtů VÚBP, v. v. i., činily v ČR průměrné roční náklady a ztráty společností v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání za období posledních deseti let ve výši 25 mld. Kč.

Jedním z kamenů úrazu při ekonomickém hodnocení BOZP je fakt, že mnoho společností a úřadů nevedou samostatný záznam pro náklady na BOZP. Následkem toho bývá sběr údajů pro ekonomické zhodnocení značně obtížný a bývá odhadován nepřímě. To je umocněno navíc skutečností, že mezi podniky v tomto existují velké rozdíly. Chce-li tedy společnost uspořit náklady a snížit její ekonomické zatížení vlivem úrazovosti, nevyhne se prevenci rizik a prosazování kultury bezpečnosti.<sup>115</sup>

Ne vždy však musí být nedostatečná úroveň BOZP nutně ze strany zaměstnavatele, popř. odborně způsobilé osoby. Dle Neugebauera<sup>116</sup> existují statistiky, že „v České republice je asi ze 70 % příčinou toho, proč lidé pracují nebezpečně jejich neochota bezpečně pracovat.“ Toto vysoké procento hovoří za své. Na tomto místě je pak vhodné zapracovat na firemní kultuře a na možných postizích zaměstnanců ve společnosti při jejich neuvážlivém a nebezpečném chování na pracovišti.

---

<sup>114</sup> Svobodová, Lenka a Iveta MLEZIVOVÁ. Důsledky zanedbávání prevence rizik. *Bezpečnost a hygiena práce* [online], roč. 2017, č. 9.

<sup>115</sup> „Tamtéž“

<sup>116</sup> Vliv firemní kultury na BOZP [online].

## 5 Závěr

Pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci se stal téměř zaběhnutým, avšak ne zcela každému je jasné, co všechno tato oblast obnáší, a že má tak široké spektrum. Proto se autorka této práce rozhodla věnovat určitým kapitolám bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to jak v části teoretické, tak následně tyto poznatky zkoumat u konkrétního zaměstnavatele.

Nejprve se autorka v diplomové práci věnovala právní úpravě. Stručně se zmínila o úpravě evropské, dopadající na domovskou právní úpravu. Podrobněji se pak věnovala české právní úpravě, především zákoníku práce a zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Následovala kapitola, zabývající se prevencí rizik s vymezením pojmu riziko. Autorka se zaměřila také na práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Nesměla být opomenuta ani kapitola o osobních ochranných pracovních pomůckách, které představují neodmyslitelnou součást BOZP. Zmíněny byly i postupy zaměstnavatele při pracovních úrazech. Bylo nastíněno podílení se zaměstnanců na otázkách BOZP. Dále byly v teoretické části vymezeny požadavky na pracovní prostředí a pracoviště, na výrobní a pracovní prostředky, značení ve společnosti atd. Nastíněny byly také požadavky pro výkon odborně způsobilé osoby. Teoretickou část byla zakončena kapitolou o vybraných metodách a ukazatelích z oblasti BOZP.

V praktické části byla nejprve představena společnost, vybraná pro analýzu BOZP. Poté autorka přešla k vymezení rizik, vyskytujících se na pracovištích a u jednotlivých profesí. Zkoumala, jaké kategorie práce se na pracovištích vyskytují, a na jejichž základě se odvíjí i následná periodicita školení a lékařských prohlídek. Dále autorka vybrala konkrétní předpis společnosti a popsala, co je v něm obsaženo. Další podkapitola byla věnována politice OOPP. Zde byl zpracován postup při poskytování vybavení OOPP spolu s tím, jaká konkrétní vybavení jsou poskytována pracovníkům dle vybraných profesí. Značná část práce byla věnována i pracovním úrazům. Byly uvedeny statistiky počtu úrazů včetně postupu při vzniku pracovního úrazu sděleného odborně způsobilou osobou a hlavních příčin a důvodů jejich vzniku. Mj. byly vylíčeny vybrané namátkové kontroly provedené příslušnou odborně způsobilou osobou. Zahrnuty byly i ekonomické aspekty BOZP z pohledu zaměstnavatele. Autorka zjišťovala, zda dochází k prevenci rizik, k dostatečnému proškolení zaměstnanců, k pravidelným kontrolám pracoviště a jiným tak, aby byla zajištěna co možná nejnížší úrazovost. Zda zaměstnavatel vysílá své zaměstnance na lékařské prohlídky v pravidelných intervalech a dle čeho tyto

intervalu stanovuje. Zajímal se o pracovní úrazy ve společnosti v číslech, jejich příčinami, úrazy u konkrétních zaměstnanců aj. Praktická část byla zakončena závěrečným zhodnocením s případnými návrhy a doporučeními spolu s podkapitolou o obecných důsledcích nedostatečné úrovně BOZP.

Autorka zjistila, že na základě výzkumu bylo zjištěno, že není zcela jasné, jak jsou rizika v rámci BOZP ve společnosti vnímána a chápána zaměstnanci, proto navrhuje zabývat se touto problematikou a provést k tomu potřebný průzkum.

Také je potřeba dostat do podvědomí společností fakt, že investovat do oblasti BOZP se vyplácí, jelikož čím nižší úrazovost, tím nižší absence zaměstnanců, tudíž nepoklesne výroba nebo nebude muset docházet k přesčasům, které by se promítly v rostoucích nákladech společnosti, a tím pádem se tyto aspekty odrazí ve vyšší rentabilitě společnosti. Ovšem drahá školení nebo nejdražší pracovní pomůcky také nemusí nutně znamenat klíč k úspěchu. Důležité je vybrat si do svého týmu pro oblast BOZP takovou osobu, která pro zajištění bezpečnosti zaměstnanců udělá maximum, a která si na své práci dá záležet a bude v ní odborníkem, zvláště ve strojním podniku, jako je tento, kde se vyskytují závažnější rizika.

Cílem této diplomové práce bylo na základě rozboru právní úpravy a její komparace s interními materiály vybraného zaměstnavatele přiblížit problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na základě analýzy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí konkrétního zaměstnavatele bylo provedeno její zhodnocení a předloženy eventuální návrhy ke zlepšení stavu v této oblasti. Dle autorky práce byl cíl práce naplněn a diplomová práce tak může být případně využita pro vylepšení nedostatků ve společnosti, pro ujasnění si toho, kolik nákladů vynakládá do oblasti BOZP, a především pro utvrzení v tom, že je pro ni daleko více efektivní zaměstnávat OZO, která svou práci bude odvádět skvěle a odborně a bude dbát na kladné výsledky s neustálým zlepšováním se, a to i přes to, že je externím pracovníkem. Může být využita i ke srovnání problematiky BOZP v jiných společnostech a k jejich zjištění, zda v určitých oblastech postupují obdobně nebo naopak, v čem mají mezery, a v čem by se mohly zlepšovat.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

AREZES, Pedro. *Occupational Safety and Hygiene V*. The Netherlands: CRC Press, 2017. 608 p. ISBN 978-1-315-16480-9.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANNOVÁ, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020*. 13. vydání. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-252-6.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.

KAŠÍK, Josef a Jiří FRANEK. *Základy podnikové diagnostiky*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. ISBN 978-80-248-3888-5.

KOČÍ, Miroslav, Miroslava KOPECKÁ a Jindřich STIEBITZ. *Průvodce odborně způsobilých osob problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hornické činnosti a požární ochrany*. Olomouc: ANAG, c2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-834-5.

MARTINÍKOVÁ, Jana. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 2. přepracované a doplněné vydání. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. ISBN 978-80-248-3852-6.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.

NOVOTNÝ, Karel. *Lexikon BOZP: pro provádění kontrolní činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle právních předpisů a technických norem*. Brno: ROVS - Rožnovský vzdělávací servis, 2018.

ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2019: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2018 a k 1.1.2019*. 15. vydání. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-185-7.

SMEJKAL, Vladimír a Karel RAIS. *Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích*. 4., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. Expert. ISBN 978-80-247-4644-9.

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-534-3.

### **Článek v odborném časopise nebo ve sborníku z konference**

HRYMAK V. and J. de Vries. The development and trial of systematic visual search; a novel method to improve the observation of workplace hazards during inspections. *Policy and Practice in Health and Safety*. 2020, 18(2), s. 9-24. ISSN: 1477-4003.

KRÁL, Miroslav. Projevy a posuzování vibrací v pracovním prostředí na zdraví člověka. *Bezpečnost a hygiena práce* [online]. 2020, roč. 2020, č. 2 [cit. 2020-04-07]. ISSN 0006-0453. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/projevy-posuzovani-vibraci-v-pracovnim-prostredi-na-zdravi-cloveka>

KYSELOVÁ, Lucie. Vyhledávání rizik aneb jak se naučit správně hledat. *Bezpečnost a hygiena práce* [online]. 2020, roč. 2020, č. 3 [cit. 2020-03-18]. ISSN 0006-0453. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vyhledavani-rizik-aneb-jak-se-naucit-spravne-hledat>

Svobodová, Lenka a Iveta MLEZIVOVÁ. Důsledky zanedbávání prevence rizik. *Bezpečnost a hygiena práce* [online]. 2017, roč. 2017, č. 9 [cit. 2020-03-18]. ISSN 0006-0453. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dusledky-zanedbavani-prevence-rizik>

### **Elektronické dokumenty a ostatní**

BOZPFORUM. *Periody lékařských prohlídek – neprošvihli jste termín?* [online]. BOZPFORUM [25. 2. 2020]. Dostupné z: <https://bozpforum.cz/2019/06/15/periody-lekarskych-prohlidek-zamestnancu-neprosvihli-jste-termin/>

BOZPINFO. *Bezpečnost práce v Evropě. Legislativa Evropské unie* [online]. BOZPINFO [25. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/bezpecnost-prace-v-evrope-legislativa-evropske-unie>

BOZPPO-NEU. *Vliv firemní kultury na BOZP* [online]. BOZPPO-NEU [18. 3. 2020]. Dostupné z: [http://bozppo-neu.cz/?page\\_id=730](http://bozppo-neu.cz/?page_id=730)

CANIS. *O společnosti* [online]. CANIS [25. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.canissafety.cz/o-spolecnosti/>

CZSO. *Evropská statistika pracovních úrazů* [online]. CZSO [1. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46002394/26000417p2k46.pdf/e48e1f33-a213-4107-9678-e8b3de0a9ed7?version=1.1>

EBOZP. *Rizika* [online]. EBOZP [25. 2. 2020]. Dostupné z: <http://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Rizika>

Nařízení vlády č. 101 ze dne 26. ledna 2005, o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2013, částka 30, s. 834-847. Dostupný také z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka->

zakonu/SearchResult.aspx?q=101/2005&typeLaw=zakon&what=Cislo\_zakona\_smlouv  
y. ISSN 1211-1244.

Nářízení vlády č. 201 ze dne 31. května 2010 o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2010, částka 67, s. 2266-2275. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=201/2010&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouv](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=201/2010&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouv) y. ISSN 1211-1244.

Nářízení vlády č. 290 ze dne 15. listopadu 1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 76, s. 3968-3978. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=290/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouv](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=290/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouv) y. ISSN 1211-1244.

Nářízení vlády č. 361 ze dne 12. prosince 2007, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2007, částka 111, s. 5086-5229. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2007&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouv](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2007&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouv) y. ISSN 1211-1244.

Nářízení vlády č. 375 ze dne 23. října 2017 o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2017, částka 131, s. 4260-4275. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=375/2017&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouv](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=375/2017&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouv) y. ISSN 1211-1244.

Nářízení vlády č. 463 ze dne 18. prosince 2013 o seznamech návykových látek. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2013, částka 178, s. 7774-7788. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=463/2013&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouv](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=463/2013&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouv) y. ISSN 1211-1244.

PROMEX. *Ochranné pracovní pomůcky* [online]. PROMEX [25. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.promex.cz/ochranne-pracovni-pomucky/>

SKOLENIBOZP. *Jak seznámit a proškolit zaměstnance pro používání osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP)* [online]. SKOLENIBOZP [25. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/jak-skolit-pouzivani-oopp/>

SKOLENIBOZP. *Lhůty a termíny školení BOZP a PO. Jak často je musíte provádět?* [online]. SKOLENIBOZP [6. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/lhuty-a-termíny-skoleni-bozp-a-po-jak-casto-je-musite-provadet/>

Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. In: *Úřední věstník Evropské unie*. L 183. 1989. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:31989L0391>

Směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti. In: *Úřední věstník Evropské unie*. L 393. 1989.

Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0654>

Směrnice Rady 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci. In: *Úřední věstník Evropské unie*. L 393. 1989. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A01989L0656-20070627>

Směrnice Rady 90/269/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře, pro zaměstnance. In: *Úřední věstník Evropské unie*. L 156. 1990. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A31990L0269>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci. In: *Úřední věstník Evropské unie*. L 260/5. 2009. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0104>

TOMIS.CZ. *Svářeč* [online]. TOMIS.CZ [25. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.tomiscz.cz/svarec>

Vyhláška č. 79 ze dne 26. března 2013 o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2013, částka 37, s. 778-851. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=79/2013&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=79/2013&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy). ISSN 1211-1244.

Vyhláška č. 246 ze dne 29. června 2001 o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2001, částka 95, s. 5446-5489. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=246/2001&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=246/2001&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy). ISSN 1211-1244.

Zákon č. 258 ze dne 14. července 2000 o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 74, s. 3622-3662. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=258/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=258/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy). ISSN 1211-1244.

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy). ISSN 1211-1244.

Zákon č. 309 ze dne 23. května 2006 zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). In:

*Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 96, s. 3789-3797. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=309/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=309/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy). ISSN 1211-1244.

Zákon č. 373 ze dne 8.prosince 2011 o specifických zdravotních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 131, s. 4802-4838. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=373/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=373/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy). ISSN 1211-1244.

### **Interní materiály společnosti**

Bezpečnostní předpis pro pálení a svařování

Ceníku za služby školení

Evidenční list zaměstnance pro přidělování OOPP

Formulář žádosti o lékařské vyšetření

Internetové stránky společnosti

Lékařská zpráva

LP-BOZP

Sdělení OZO

Směrnice Kategorizace prací

Směrnice Poskytování OOPP, mycích, čistících a desinfekčních prostředků

Směrnice Prevence rizik

Tabulky vyhodnocení rizik pro výběr ochranných prostředků

Záznam o pracovním úrazu

Zápis z kontroly BOZP a PO

Záznam z kontroly vybavení lékárníček



## Seznam zkratek

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSÚ	Český statistický úřad
KHS	Krajská hygienická stanice
OOPP	osobní ochranné pracovní pomůcky
OZO	odborně způsobilá osoba
PO	požární ochrana
PP	podle potřeby
PrP	pracovní prostředky
RTG	rentgen
VÚBP	Výzkumný ústav bezpečnosti práce
VZV	vysokozdvíhací vozík

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 24.4.2020

Monika Kynčalová  
jméno a příjmení studenta